

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL

CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen

Ristiyani

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email : Ristiyanicuantik89@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen. Penelitian ini melibatkan 82 responden. Hipotesis penelitian akan di uji melalui analisis uji linear berganda uji T dan uji F dengan program SPSS *for windows version 23*, hasilnya Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak memiliki Pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, tetapi secara simultan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PENDAHULUAN

Pegawai atau Perangkat Desa merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja dalam Pemerintahan Desa dan merupakan ujung tombak bagi Pemerintah pusat karena Perangkat Desa yang secara langsung bertemu dengan masyarakat. Keberhasilan organisasi kerja dengan kata lain sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pegawai atau Perangkat Desa merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Seberapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi kerja untuk mencapai tujuan kerjanya (Mondy & Noer, 2011: 53).

Tabel I-1
Data Alpha Perangkat Desa
dan Staff Desa
di Kecamatan Sadang,
Kabupaten Kebumen
Bulan Oktober, November
dan Desember Tahun 2018

NO	DESA	JUMLAH PERANGKAT DESA & STAFF	JUMLAH ALPHA BULAN OKTOBER	JUMLAH ALPHA BULAN NOVEMBER	JUMLAH ALPHA BULAN DESEMBER
1	SEBORO	16	9 orang	7 orang	8 orang
2	WONOSARI	14	5 orang	9 orang	6 orang
3	PUCANGAN	15	6 orang	7 orang	5 orang
4	SADANGKULON	11	7 orang	5 orang	5 orang
5	SADANGWETAN	13	4 orang	8 orang	9 orang
6	CANKRING	8	7 orang	4 orang	4 orang
7	KEDUNGGONG	10	4 orang	5 orang	3 orang

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa tingkat absensi alpha dari Perangkat Desa pada masing-masing Desa di Kecamatan Sadang masih cukup tinggi hal ini dapat di ketahui dari rekap data absensi alpha 3 bulan terakhir di masing-masing desa di mana pada Desa Seboro pada bulan Oktober ada 9 orang yang sering absen alpha, bulan November menurun jumlahnya menjadi 7 orang yang sering absen alpha, serta bulan Desember meningkat jumlahnya menjadi 8 orang yang sering absen alpha .Pada Desa Wonosari pada bulan Oktober ada sebanyak 5 orang yang sering absen alpha ,bulan November jumlahnya meningkat menjadi 9 orang yang sering absen alpha, serta bulan Desember menurun jumlahnya menjadi 6 orang yang sering absen alpha. Selanjutnya pada Desa Pucangan pada bulan Oktober ada sebanyak 6 orang yang sering absen alpha, pada bulan November meningkat jumlahnya menjadi 7 orang yang sering absen alpha, serta pada bulan Desember menurun jumlahnya menjadi sebanyak 5 orang yang sering absen alpha. Selanjutnya pada Desa

Sadangkulon pada bulan Oktober ada sebanyak 7 orang yang sering absen alpha, pada bulan November menurun menjadi 5 orang yang sering absen alpha, serta pada bulan Desember jumlahnya tetap / sama dengan bulan November yaitu sebanyak 5 orang. Selanjutnya pada Desa Sadangwetan pada bulan Oktober ada sebanyak 4 orang yang sering absen alpha, pada bulan November meningkat menjadi 8 orang yang sering alpha serta pada bulan Desember meningkat lagi menjadi 9 orang yang sering absen alpha. Selanjutnya pada Desa Cangkring pada bulan Oktober ada sebanyak 7 orang yang sering absen alpha, pada bulan November jumlahnya menurun menjadi 4 orang yang sering absen alpha serta pada bulan Desember jumlahnya tetap 4 orang yang sering absen alpha, selanjutnya pada Desa Kedunggong pada bulan Oktober ada sebanyak 4 orang yang sering absen alpha, pada bulan November jumlahnya meningkat menjadi 5 orang yang sering absen alpha serta pada bulan Desember menurun menjadi 3 orang yang sering absen alpha.

Masalah lain yang ada pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang yaitu berkaitan dengan Komitmen terhadap Organisasi yaitu para perangkat Desa masih sering tidak mengikuti SOP yang telah di tentukan dari pemerintah Desa dimana para perangkat Desa masih belum bisa Komitmen terhadap Jam kerja yang telah di tentukan sering berangkat Siang dan juga pulang lebih awal, selain itu dalam pemakain seragam kerja juga masih banyak yang tidak sesuai SOP.

Pemberian penghargaan kepada perangkat Desa bagi yang memiliki prestasi kerja di rasa oleh perangkat Desa masih sangat kurang hal ini tentunya berdampak terhadap Kepuasan Kerja perangkat Desa yang menyebabkan para perangkat Desa masih banyak yang tidak mengikuti SOP , hal ini pasti menyebabkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi kurang baik dan prosesnya bisa mundur atau tidak tepat waktu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang.
2. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang.
3. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang.
4. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship*

- behavior (OCB) pada Perangkat Desa di Kecamatan Sadang
2. Responden dalam proses penelitian ini adalah semua Perangkat Desa di Kecamatan Sadang
 3. Organizational citizenship behavior (OCB) perilaku sukarela karyawan diluar tugas formalnya, yang dapat mendorong fungsi kemajuan dan kemajuan organisasi kerja, Garay (2006:34).

KAJIAN PUSTAKA

- a. Menurut Organ (1988;3), OCB dianggap penting untuk kelangsungan hidup Organisasi, OCB dapat dimaksimalkan efisiensi dan Produktivitas dari Karyawan dan Organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada fungsi efektif dari sebuah organisasi.
- b. Menurut Mathis & Jackson (2002:118). Kompensasi adalah : Faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.
- c. Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan

dalam organisasi tersebut, jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

- d. Menurut Robbins (1996: 179) Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja,

Menurut Organ (2006) faktor- faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu:

- a. Faktor Internal yang terdiri dari:
 - 1) *Morale* adalah motivasi dasar yang dapat tercermin dalam sikap kerja karyawan dalam organisasi. *Morale* menggabungkan aspek-aspek sikap kerja, yaitu *leader consideration*, *fairness*, *satisfaction* dan *affective commitment*. *Leader consideration* merupakan pertimbangan dari pemimpin terhadap kinerja seseorang, apabila pemimpin dapat memberikan *reward* pada bawahan secara tepat dan objektif, maka akan timbul perasaan telah diperlakukan adil (*fairness*), dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan baik pada pekerjaan maupun atasannya (*satisfaction*).

Timbulnya kepuasan kerja akan membuat tenaga kerja memiliki *affective commitment*. *Affective commitment* mengarah pada keterikatan emosional, identifikasi, dan juga keterlibatan seseorang terhadap organisasi (Organ, 2006).

2) *Personality*. Faktor-faktor didalam *big five personalities* menurut McCrae & Costa (2001, dalam Mastuti 2005) yang terdiri dari *openness to experience*, *neuroticism*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

b. Faktor Eksternal yang meliputi

1) Karakteristik tugas yang memiliki karakteristik *task autonomy*, *task identity*, *task variety (routinization)*, *task significance*, *task interdependence*, *task feedback*, *intrinsically satisfying tasks*, dan *goal interdependence*;

2) Karakteristik kelompok yang meliputi *group cohesiveness*, *team member exchange*, *group potency*, dan *perceived team support*;

3) Karakteristik pemimpin dimana pemimpin yang mengutamakan tugas akan lebih mementingkan teknis kerja, tugas dan berorientasi pada hasil kerja, sedangkan pemimpin yang mempunyai hubungan yang berkualitas tinggi dengan anggotanya, seperti mengembangkan *mutual trust*, *support* dan *loyalty*

4) Karakteristik organisasi yang meliputi *organizational*

formalization and inflexibility dan *perceived organizational support, distance between the employee and others in the organization* dan *organizational constraints* (Organ, 2006).

METODE

Obyek penelitian adalah Obyek dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena keterbatasan teori dalam penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka dari itu penulis merujuk pada teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (*Dependent*), dan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (*Independent*).

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2010). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Variabel independen merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen merupakan variabel yang variabilitasnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi (Sarwono, 2013: 62). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kompensasi (X_1)
- b. Komitmen Organisasi (X_2).
- c. Kepuasan Kerja (X_3)

Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS for Windows version 23. Pedoman pengujian ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih kecil atau sama dengan 5% maka dinyatakan valid (Ghozali (2009:50) :

- Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana :

df : degree of freedom

n : sampel

k : variabel independen

$df = 82 - 3 - 1 = 78$ berdasarkan penghitungan tersebut maka dapat diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2199.

1. Uji Validitas Kompensasi

Hasil uji validitas variabel Kompensasi dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5
Uji Validitas Kompensasi

	r		
Butir	hitung	r tabel	Status
1	0,760	0,2199	Valid
2	0,789	0,2199	Valid
3	0,670	0,2199	Valid
4	0,715	0,2199	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Kompensasi dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Uji Validitas Komitmen Organisasi

	r		
Butir	hitung	r tabel	Status
1	0,734	0,2199	Valid
2	0,642	0,2199	Valid
3	0,649	0,2199	Valid
4	0,710	0,2199	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7
Uji Validitas Kepuasan Kerja

	r		
Butir	hitung	r tabel	Status
1	0,629	0,2199	Valid
2	0,663	0,2199	Valid

3	0,646	0,2199	Valid
4	0,787	0,2199	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019
 Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rhitung > dari rtabel sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4. Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-8

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,569	0,2199	Valid
2	0,618	0,2199	Valid
3	0,589	0,2199	Valid
4	0,566	0,2199	Valid
5	0,749	0,2199	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019
 Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rhitung > dari rtabel sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel IV-9

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach h alpha	Status
----------	------------------	--------

Kompensasi	0,715	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,621	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,602	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,601	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari r_{tabel} atau $\alpha > 0,600$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel IV-12

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
(Constant)			
Kompensasi	,947	1,056	
Komitmen Organisasi	,935	1,069	
Kepuasan Kerja	,916	1,091	

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X_1), variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X_1), Variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan Variabel Kepuasan Kerja (X_3) lebih dari 0,10. Berdasarkan asumsi tersebut di atas, maka dari hasil uji

multikolinieritas tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Tabel IV-11
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	13,532	2,168		6,241	,000
KOMPENSASI	,203	,104	,216	1,959	,054
KOMITMEN ORGANISASI	-,100	,099	-,111	1,002	,320
KEPUASAN KERJA	,228	,119	,214	1,914	,059

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sumber : Data primer diolah 2019.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 13,532 + 0,203 X_1 + -0,100 X_2 + 0,228 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstantan (a) = 13,532

Menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja maka variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai nilai 13,532.

2. b_1 : 0,203

Koefisien regresi artinya variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jika variabel Kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1% maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan mengalami peningkatan sebesar 0,203. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, semakin baik Kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. b_2 : - 0,100

Koefisien regresi artinya variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jika variabel Komitmen Organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1% maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan mengalami penurunan sebesar - 0,100. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, semakin baik Komitmen Organisasi maka belum tentu akan meningkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

4. b_3 : 0,228

Koefisien regresi artinya variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB). Jika variabel Kepuasan Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1% maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami peningkatan sebesar 0,228. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

UJI HIPOTESIS

Tabel IV-12
Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13,532	2,168		6,241	,000
KOMPENSASI	,203	,104	,216	1,959	,054
KOMITMEN ORGANISASI	-,100	,099	-,111	1,002	,320
KEPUASAN KERJA	,228	,119	,214	1,914	,059

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

1. Hubungan antara Kompensasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,959 > 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,054 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai hubungan yang searah terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji T pada tabel IV-12 menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,002 < 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,320 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) tidak mempunyai hubungan yang searah terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*
 Hasil uji T pada tabel IV-12 menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,914 > 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,059 < 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Jadi t_{hitung} > t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₃) mempunyai hubungan yang searah terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y). konsumen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Tabel IV-13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	24,048	8,016	3,064	,033 ^b
	Residual	204,062	2,616		
	Total	228,110			

a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel IV-13 di atas diperoleh nilai F Tabel sebesar 2,483 dengan tingkat signifikansi 0,033 < 0,05 dan F_{hitung} sebesar 3,064 lebih besar dari F_{tabel} 2,483 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.

Tabel IV-14
Hasil Analisis
Interpretasi Koefisien
Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 ^a	,105	1,61746

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Sumber : Data primer diolah 2019

Tabel IV-14 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square R² adalah 0,108 sehingga variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (dependent) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (independent) dalam penelitian ini sebesar 7,1%, sedangkan sebesar 92,9% dipengaruhi oleh faktor

lainnya yang tidak diketahui oleh peneliti.

PEMBAHASAN DAN IMPLEMENTASI MANAJERIAL

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil uji t hitung sebesar $1,959 > t$ tabel sebesar 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,054 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelina yang mengemukakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil uji t hitung sebesar $-1,002 < t$ Tabel sebesar 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,320 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Merry Ristiana yang mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil uji t hitung sebesar $1,914 > t$ tabel sebesar 1,664 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
4. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan

Kepuasan Kerja secara Simultan (bersama-sama) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil uji Fhitung sebesar $3,064 > F_{tabel}$ sebesar 2,483 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah yang mengemukakan bahwa Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dipengaruhi oleh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan

Sadang Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi terhadap perangkat Desa dapat menumbuhkan sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.

2. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi tidak dapat dijadikan tolak ukur terhadap sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja tidak dapat meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.
4. Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa variabel tersebut secara simultan dapat menjadi tolak ukur untuk

menentukan sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kompensasi pada perangkat desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen sudah cukup baik namun masih harus ada perbaikan menurut responden yang dibuktikan dengan tidak berpengaruhnya Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen dalam sikap kesukarelaan, dengan sudah cukup baiknya rasa iba dan kesukarelaan pada perangkat desa di Kecamatan Sadang maka penulis memberikan saran supaya lebih meningkatkan loyalitas kerja supaya pelayanan terbaik kepada masyarakat dapat tetap berjalan dengan baik.
2. Komitmen Organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen sudah cukup baik namun masih harus ada perbaikan dan evaluasi menurut responden, ini dibuktikan dengan tidak berpengaruhnya Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen, dengan

masih kurang baiknya Komitmen Organisasi pada perangkat desa di Kecamatan Sadang peneliti menyarankan agar lebih meningkatkan lagi kedisiplinan perangkat desa tepat waktu sesuai SOP yang ada agar masyarakat juga dapat terlayani serta kegiatan Desa dapat tercapai sesuai target yang di tentukan.

3. Kepuasan Kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen sudah cukup baik menurut responden namun masih sangat perlu adanya peningkatan ini dibuktikan dengan tidak berpengaruhnya Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perangkat Desa di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen, dengan sudah cukup baiknya Kepuasan Kerja pada perangkat desa di Kecamatan Sadang peneliti menyarankan agar lebih memberikan kepuasan pelayanan terhadap masyarakat dengan cara meningkatkan lagi dari segi pelayanan Desa kepada masyarakat baik berupa pembuatan surat-surat atau dokumen lainnya serta menyediakan kotak saran untuk bahan evaluasi atas pelayanan terhadap masyarakat supaya dapat tercapai visi dan Misi Desa.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sehingga hasil penelitian lebih kompleks dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Mathias dan Jackson, 2002. *Human Risorce Management*. Salemba. Jakarta

Mondi & Noer 2011. metode penelitian.pt, Erlanga Jakarta .salemba empat

Robins & Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua Belas. PT Indeks. Jakarta.

Robbin & Judge 2009. *Perilaku organisasi ; organizationalbehavior*. Jakarta. Salemba empat

W Organ 2004. *Working with emotional intelegence*. New york