

Defi Nefianasari

Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

nefianasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening (Studi pada Pegawai PNS yang bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel intervening adalah *organizational citizenship behavior*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 55 responden. Hipotesis diuji dengan bantuan program *SPSS 21.0 for windows*. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji hipotesis, analisis jalur, dan sobel test. Berdasarkan uji sobel, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,497 artinya 49,8% variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance through *Organizational Citizenship Behavior* as an intervening variable (Study of Civil Servants serving in the Agriculture and Food Service Office of Kebumen Regency). The independent variable in this study is job satisfaction and organizational commitment. The dependent variable is employee performance, while the intervening variable is *organizational citizenship behavior*. The data collection technique in this study is the saturation sample technique, where all populations are sampled as many as 55 respondents. The hypothesis was tested with the help of *SPSS 21.0 for windows*. Data analysis used was the instrument validity and reliability test, the classic assumption test, linear regression analysis, hypothesis testing, path analysis, and multiple tests. Based on the sobel test, job satisfaction has a positive effect on performance through *organizational citizenship behavior* as an intervening variable in the Kebumen District Office of Agriculture and Food, and organizational commitment has a positive effect on performance through *organizational citizenship behavior* as an intervening variable in the Kebumen District Office of Agriculture and Food. The test results of the coefficient of determination show that the *R Square* value of 0.497 means that 49.8% of employee performance variables can be influenced by job satisfaction, organizational commitment, and *organizational citizenship behavior* while the remaining 50.3% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Organizational Citizenship Behavior*, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Bagi suatu organisasi, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni dapat membawa organisasi lebih berkembang sehingga dapat memenuhi ekspektasi masyarakat, serta membantu kebutuhan masyarakat. Betapa pun 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). Sumber daya manusia atau pegawai merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi, sehingga jika kinerja dari pegawai itu rendah maka akan membuat kinerja

organisasi juga menurun. Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab yang dimiliki masing-masing dalam upayanya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dimiliki setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Karyawan sebagai aset atau modal perusahaan merupakan kunci yang menentukan perusahaan kedepannya. Tidak optimalnya kinerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan itu sendiri yang dapat berefek pada keberhasilan pencapaian atau tujuan perusahaan (Hutriany dkk. 2019). Pada dasarnya kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri, psikologis, maupun faktor organisasi. Pegawai juga dituntut untuk menggunakan kepekaan mereka terhadap apa yang terjadi di lingkungan sekitar. Meningkatnya kepekaan yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Perubahan perilaku tersebut menunjukkan ciri-ciri yang terdapat dalam komponen *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ *et al.* (2006).

Adanya kemampuan berempati membuat karyawan dapat memahami orang lain dan lingkungannya serta dapat menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya sehingga muncul perilaku “*good citizen*” (Hutriany dkk. 2019). Organ *et al* (2006) menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan (*aggregate*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif. Seorang pegawai yang memiliki perilaku kewargaan organisasional yang tinggi akan bersedia membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan tanpa diminta meskipun itu diluar tugasnya.

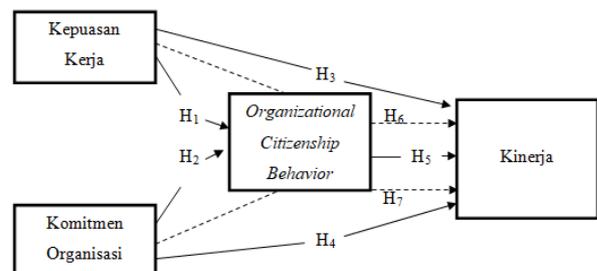
Robbins dan Judge (2007) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki OCB tinggi akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. *Organizational citizenship behavior* juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *organizational citizenship behavior* lebih kepada perilaku sosial dari masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan seperti membantu rekan

disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya (Rejeki *et al*, 2014).

Faktor yang membentuk OCB dalam meningkatkan kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif atas pekerjaan yang telah diberikan (Siagian, 2008: 295). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan mendorong terbentuknya perilaku kewargaan organisasional dalam diri yang berkemungkinan lebih besar untuk membantu rekan kerja yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka menjadi lebih tinggi. Deny Arianto (2017) dalam jurnal menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Robbins & Judge (2008) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sebuah organisasi akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika memiliki pegawai yang merasa puas pada hasil kerjanya sendiri. Ratnaningrum dkk. (2017) dalam jurnal penelitiannya, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, artinya apabila komitmen organisasi, kompensasi dan perilaku kewargaan organisasional meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Luthans (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa bertanggung jawab pada organisasinya, sehingga pegawai tersebut akan selalu melakukan tugasnya dengan baik agar selalu menguntungkan organisasinya. Dengan adanya komitmen organisasi yang mereka rasakan, akan membuatnya menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.



METODE

Objek dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan *organizational citizenship behavior*. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebumen. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian yang terdiri dari tiga unsur, yaitu variabel independen atau variabel bebas, variabel mediasi, dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja, variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS yang bertugas di Kantor Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 55 orang.

Dalam penelitian skripsi ini, data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45,5 % dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 54,5 % responden. Responden berusia 21 - 30 tahun 7,3 %. Selanjutnya yang berusia 31 s- 40 tahun 23,6 %, responden berusia 41 - 50 tahun 29,1 %. Dan responden berusia > 50 tahun 40,0 %. Responden dalam penelitian ini yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK 16,4 %. Tingkat pendidikan D3 5,5 %, S1 sebanyak 63,6 % dan S2 sebanyak 14,5 %.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas lewat SPSS menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Hasil pada penelitian ini Cronbach Alpha > 0,60 maka kuesioner dikatakan konsisten/reliabel.

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai Cronbach Alpha	Status
1	Kepuasan Kerja	0,60	0,698	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,60	0,775	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,60	0,696	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,811	Reliabel

*Sumber: data primer diolah 2020

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,793	1,261
2	Komitmen Organisasi	0,793	1,261

*Sumber: data primer diolah 2020

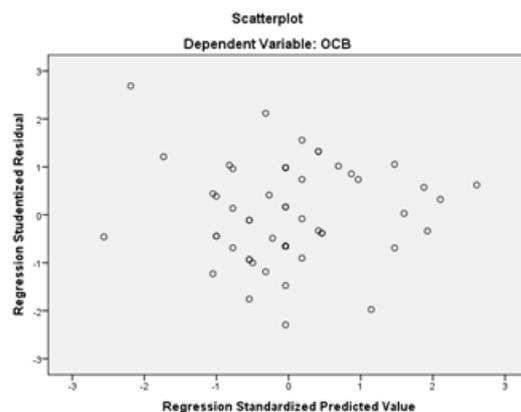
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,673	1,485
2	Komitmen Organisasi	0,531	1,885
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,457	2,189

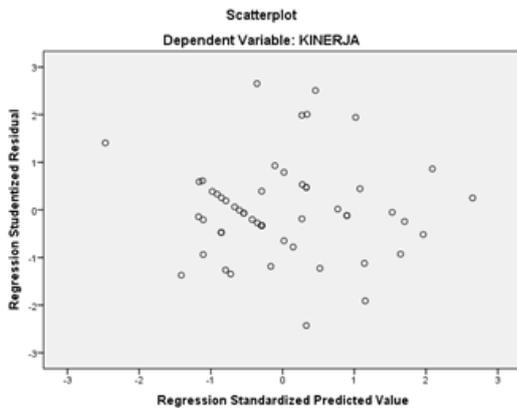
*Sumber: data primer diolah tahun 2020

Dari kedua tabel dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas Sub Struktural I



Uji Heterokedastisitas Sub Struktural II



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}		Mean Std. Deviation
		,0000000 1,36594932
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,861
Asymp. Sig. (2-tailed)		,449
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Sub Struktural II

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}		Mean Std. Deviation
		,0000000 1,20927798
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,740
Asymp. Sig. (2-tailed)		,644
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel di atas, output SPSS tersebut menunjukkan nilai sigifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,449 > 0,05 dan menunjukkan nilai sigifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,644 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji tersebut memiliki hasil yang sama dengan hasil uji grafik.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Sub Struktural I

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,316	1,442		3,688	,001
	KEPUASAN KERJA	,300	,099	,320	3,043	,004
	KOMITMEN ORGANISASI	,664	,131	,534	5,071	,000

a. Dependent Variable: OCB

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,004 < 0,005$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,043 > t_{tabel}$ 2,0057. Hasil ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga H_1 diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,071 > t_{tabel}$ 2,0057. Hasil ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga H_2 diterima. Penentuan untuk sub struktural 2 dengan rumus yaitu $df = 55 - 3 = 52$, sehingga nilai t_{tabel} sebesar 2,0066.

Hasil Uji t Sub Struktural II

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,787	1,847		1,509	,137
	KEPUASAN KERJA	,183	,122	,176	1,498	,140
	KOMITMEN ORGANISASI	,358	,183	,260	1,961	,055
	OCB	,447	,158	,403	2,824	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja $0,140 > 0,05$ dengan t_{hitung} 1,498 < 2,0066. Maka hasil menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga H_3 tidak diterima. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja $0,055 > 0,05$ dengan t_{hitung} 1,961 < 2,0066. Maka hasil menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga H_4 tidak diterima. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja $0,007 < 0,05$ dengan t_{hitung} 2,824 > 2,0066. Maka hasil menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja, sehingga H_5 diterima.

Hasil Uji Determinasi R² Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,526	1,23231
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: OCB				

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,526 atau 52,6 % sehingga menunjukkan bahwa nilai sebesar 52,6 % variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 47,4 % variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Determinasi R² Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,497	1,40555
a. Predictors: (Constant), OCB, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7 % sehingga menunjukkan bahwa nilai sebesar 49,7 % variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan variabel intervening *organizational citizenship behavior*. Sedangkan sisanya sebesar 50,3 % variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

Sobel Test

Hasil Sobel Test Sub Struktural I

Test Statistic	Std. Error	p-value
2,06795571	0,06484665	0,03864419

*Sumber: data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil test statistic $> t_{tabel}$ yaitu $2,06795571 > 2,0066$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,038 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizen Behavior* dapat memediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Hasil Sobel Test Sub Struktural II

Test Statistic	Std. Error	p-value
2,4703611	0,12014762	0,01349767

*Sumber: data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil test statistic $> t_{tabel}$ yaitu $2,4703611 > 2,0066$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,013 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizen Behavior* dapat memediasi Komitmen Organisasi dan Kinerja.

Analisis Korelasi

Hasil Analisis Korelasi

Correlations			
		KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASI
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,455**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	55	55
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	,455**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,455 dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi memiliki korelasi yang cukup kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Hasil Uji R² Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,526	1,23231
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA				
b. Dependent Variable: OCB				

Hasil Koefisien Jalur Sub Struktural I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,316	1,442		3,688	,001
	KEPUASAN KERJA	,300	,099	,320	3,043	,004
	KOMITMEN ORGANISASI	,664	,131	,534	5,071	,000

a. Dependent Variable: OCB

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,320 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kepuasan Kerja berarti *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,534 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Komitmen Organisasi berarti *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

Nilai residual atau eror sebesar 0,682 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship*

Behavior pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 0,682 dengan persentase 68,2 %.

Hasil Uji R² Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,525	,497	1,40555
a. Predictors: (Constant), OCB, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Hasil Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,787	1,847		1,509	,137
	KEPUASAN KERJA	,183	,122	,176	1,498	,140
	KOMITMEN ORGANISASI	,358	,183	,260	1,961	,055
	OCB	,447	,158	,403	2,824	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

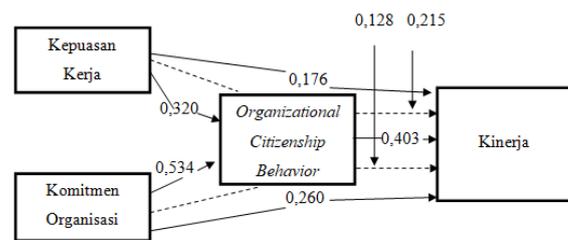
Koefisien regresi X1 sebesar 0,176 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kepuasan Kerja berarti Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

Koefisien regresi X2 sebesar 0,260 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Komitmen Organisasi berarti Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

Koefisien regresi Y1 sebesar 0,403 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkatkan Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *Organizational Citizenship Behavior* berarti Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen semakin meningkat.

Nilai residual atau eror sebesar 0,689 menunjukkan bahwa Kinerja pada Pegawai PNS yang Bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,689 dengan persentase 68,9 %.

Diagram Jalur



PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari Pegawai PNS yang bertugas di Kantor dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen maka *organizational citizenship behavior* pegawai akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dari Pegawai PNS yang bertugas di Kantor dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen maka *organizational citizenship behavior* pegawai akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja dari Pegawai PNS yang bertugas di Kantor dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi dari Pegawai PNS yang bertugas di Kantor dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* dari Pegawai PNS yang bertugas di Kantor dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung

terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*.

Saran

1. Diharapkan pemimpin/kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dapat mempertahankan kinerja pegawainya dengan terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh pemimpin/kepala dinas yaitu dengan memperhatikan pekerjaan pegawai secara individu baik pekerjaan dalam tim maupun pekerjaan secara individu. Perhatian atau pengarahan dari pemimpin/kepala dinas akan membuat pegawai bekerja dengan memberikan kualitas diri yang maksimal sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan menciptakan suasana organisasi yang terasa baik dan nyaman akan meningkatkan hubungan antar pegawai sehingga tercipta hubungan baik antar pegawai.
2. Diharapkan pemimpin/kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dapat mempertahankan kinerja pegawainya dengan terus meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh pemimpin/kepala dinas yaitu mengikutsertakan pegawai pada setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi guna meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai karena merasa bahwa dirinya dianggap dan dibutuhkan oleh organisasi. Juga dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi dapat semakin meningkat.
3. Diharapkan pemimpin/kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dapat mempertahankan kinerja pegawainya dengan terus meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai. Langkah konkrit yang dapat dilakukan oleh pemimpin/kepala dinas yaitu dengan meningkatkan kepekaan dan rasa kepedulian pegawai agar lebih peka terhadap sekitar dan mau membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan tanpa diminta. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pekerjaannya sangat penting agar kemauan dan kemampuannya dalam membantu rekan kerjanya tidak mengganggu pekerjaannya sendiri. Kesadaran pegawai untuk mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi instansi merupakan hasil pernyataan kuesioner yang memiliki nilai rata-rata terendah. Ada baiknya pemimpin/kepala dinas dapat meningkatkan kesadaran pegawai agar tidak hanya terpaku pada pekerjaannya tapi juga kesadaran untuk lebih peduli terhadap organisasinya dan mampu mendapatkan informasi-informasi yang penting dan bermanfaat bagi organisasi.
4. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja sendiri selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan

organizational citizenship behavior juga dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain misalnya *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lain sebagainya yang mungkin dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

5. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya seperti perusahaan manufaktur, organisasi pendidikan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

(Times New Roman 12, Regular, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt).

- Arianto, Deny. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto). Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 3. Jurusan Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Indeks.
- Fatmawati, Mei. 2019. Dimensi Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No. 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (edisi 2): BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Hutriany, Wanda dkk. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Citizenship (OCB) Karyawan PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara. PROCURATIO Vol. 7 No. 1, Maret 2019.
- Isniani, Fanny Zulida, dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 3 Agustus 2018.
- Juniarari. 2011. Komitmen Organisasi. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lumbantoruan, Erick Robson. 2015. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru)". *JOM FEKON*. Vol. 2 No. 1. Hal. 1-10.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2012, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : Cetakan Kesembilan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nostrand.
- Mondy, R.W (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Erlangga.
- Muchinsky, P.M. 2001. *Psychology applied to work, an introduction to industrial and organizational psychology (7th edition)*. California: Wardsworth Publishing Company.
- Narimawati, Ummi. 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Nurnaningsih, Siti dan Wahyono. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal* 6 (2) (2017).
- Organ, D.W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Construct Clean-Up Time*. Human Performance : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- _____. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Putrana, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Ratnaningrum, Desi dkk. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 2 Juni 2017: 330 – 343.
- Ritonga, Eni Erlina. 2018. Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *IQTISHODUNA* Vol. 14 No. 1 Tahun 2018.
- Robbins, Stephen P dan Timothy, A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* : Edisi16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Alih bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV And Offset.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. dan Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill Book Company.
- Strauss, G dan Sayles, L. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Taruna Grafika.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- _____. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja : Cetakan Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.