

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN KEBUMEN**



ELIA MUZAHIDAH (145501721)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen sejumlah 94 orang.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis statistik dengan menggunakan uji t, uji F, serta interpretasi koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa semua variabel (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji t dan uji f Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,921 artinya 92,1% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organizational

Citizenship Behavior (OCB) berkaitan dengan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati, pegawai dapat memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya sehingga muncul perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Permasalahan yang muncul dalam budaya organisasi pemerintah dalam hal ini pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen, masih dilihat dari aspek perilaku kepegawaian yang memenuhi lingkup tertib administrasi, tertib kehadiran, disiplin kerja baik masuk atau pulang, sikap/orientasi kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Di samping itu aspek manajemen kepegawaian yang meliputi perencanaan setiap program kegiatan yang dicanangkan secara matang, pelaksanaan kerja yang bermuara pada pencapaian visi, misi organisasi, dan tindak lanjut yang seharusnya berjalan secara simultan dan bersinambung sehingga

menghasilkan kualitas kerja yang sesuai harapan organisasi, bangsa dan negara. Semua itu bermuara pada tidak munculnya sebuah budaya yang membangun etos kerja pada lembaga organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Kepuasan Kerja timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya.

Selain kepuasan kerja ada hal lain yang menjadi perilaku karyawan yang berdampak positif bagi instansi yaitu komitmen. Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Demikian pula komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi pula dari pegawai, dengan

sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkan olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
5. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor kementerian agama kabupaten kebumen.

1. Budaya organisasi
Budaya organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada:
 - a. Inovasi
 - b. Pengambilan resiko
 - c. Perhatian terhadap detail
 - d. Orientasi hasil
 - e. Orientasi orang
 - f. Orientasi tim
 - g. Keagresifan
 - h. Kemantapan.
2. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada:
 - a. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - b. Imbalan atau gaji
 - c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja.
3. Komitmen organisasi
Komitmen organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada:
 - a. *Affective commitment*
 - b. *Continuance commitment*

- c. *Normative Commitment*.
- 4. *Organizational Citizenship Behavior*
Organizational Citizenship Behavior dalam penelitian ini dibatasi pada:
 - a. *Altruisme*
 - b. *Conscientiousness*
 - c. *Courtesy*
 - d. *Sportmanship*
 - e. *Civic Virtue*

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
5. Untuk menganalisis variable dominan yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk memperkaya penelitian-penelitian dibidang Sumber Daya Manusia mengenai teori-teori pengaruh Budaya Organisasi, pengaruh Kepuasan Kerja, dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Sehingga bisa dimanfaatkan sebagai referensi bagi peneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen adalah bisa sebagai bahan dalam memberikan penjelasan tentang pengaruh Budaya Organisasi pengaruh Kepuasan Kerja, dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau biasa kita sebut juga Perilaku Organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku tersebut memberikan dampak terhadap organisasinya. Robbins mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (2006:31).

Dimensi Kinerja

Menurut Organ (1988) dalam Tang dan Ibrahim (1998: 530), mempunyai 5 dimensi yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Courtesy*
- d. *Sportsmanship*
- e. *Civic virtue*

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006), budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam suatu organisasi, adapun fungsinya adalah:

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Menurut Luthans (1998:126), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Angka Nilai Global Tunggal (*Single Global Rating*)
- b. Skor Penjumlahan (*Summation Score*)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Komponen Komitmen

Robbin (2008:101) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain:

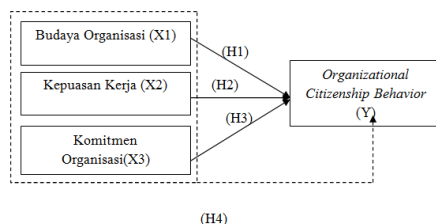
- a. *Affective commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative Commitment*

Model Empiris

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

H₂: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

H₃: Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

H₄: Diduga budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Dan Obyek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas, serta mengambil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Robbins mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (2006:31). Ada 5 dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Budaya organisasi (X₁)

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi (Robbin, 2006:721).

Kepuasan kerja (X₂)

Menurut Robbins (2008) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup

berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan.

Komitmen Organisasi (X₃)

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk

memperoleh jawaban dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

Populasi dan Sampel

Kasmadi (2013:65) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Sugiyono dalam Kasmadi (2013:66), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. Menurut Sugiyono (2011:62) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel disebut dengan sampling jenuh.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Menurut Sangaribuan dan Sofian Efendi, 1989:137 menyatakan bahwa validitas

adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keabsahan suatu instrumen.

Pengujian Reliabilitas

Menurut Nunally dalam Ghozali, 2009:49 Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

3. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$Y =$ *Organizational Citizenship Behavior*
 karyawan
 $a =$ Koefisien intersep (konstanta)
 $b_1, b_2, b_3 =$ Koefisien regresi
 $X_1 =$ Budaya Organisasi
 $X_2 =$ Kepuasan Kerja
 $X_3 =$ Komitmen Organisasi
 $e =$ *standard error*

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten

Kebumen sebanyak 94 eksemplar.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 94 responden pada Kementerian Agama Kabupaten Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan unit kerja/bidang yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua

variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas
Variabel Bebas Collinierity
Statistics
Tolerance VIF

Variabel	Collinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya organisasi	0,110	9,113
Kepuasan kerja	0,119	8,374
Komitmen organisasi	0,149	6,700

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai

VIF (Variance Inflation Factor) disekitar angka 1 (satu) dan nilai tolerance mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model

regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	2,963	1,435			2,065	,042		
1 TOTAL X1	,239	,116		,192	2,060	,042	,110	9,113
TOTAL X2	,491	,107		,409	4,591	,000	,119	8,374
TOTAL X3	,631	,131		,384	4,811	,000	,149	6,700

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan output spss, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 2,963 + 0,239 X_1 + 0,491 X_2 + 0,631 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) jika tidak terpengaruh oleh X_1 (budaya organisasi), X_2 (kepuasan kerja) dan X_3 (komitmen organisasi), maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) nya sebesar 2,963 satuan.
2. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,239, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel budaya organisasi (X_1) maka akan meningkatkan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,239 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

3. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,491, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X_2) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,491 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,631, artinya setiap penambahan 1 satuan pada komitmen organisasi (X_3) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,631 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Kebumen. digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,963	1,435		2,065	,042		
	TOTAL X1	,239	,116	,192	2,060	,042	,110	9,113
	TOTAL X2	,491	,107	,409	4,591	,000	,119	8,374
	TOTAL X3	,631	,131	,384	4,811	,000	,149	6,700

Sumber : Data primer diolah, 2017

- Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,060 > t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$ ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,581 > t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,811 > t_{tabel} 1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat.

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4255,362	3	1418,454	320,919	,000 ^b
1 Residual	397,798	90	4,420		
Total	4653,160	93			

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA/ bersama-sama, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 320,919 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,912	2,10237

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,921 artinya 92,1% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa :

- Berdasarkan hasil analisis regresi di atas di simpulkan bahwa semua variabel bebas

- (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
2. Budaya Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan meningkatkan Inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresipan dan kemantapan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
 3. Kepuasan Kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
 4. Komitmen Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.
 5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen adalah Komitmen Organisasi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B.0,631).

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen agar diperbaiki supaya *Organizational Citizenship Behavior* lebih maksimal, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan inovasi untuk kemajuan organisasi, tindakan karyawan dalam mengambil resiko dalam bekerja, meningkatkan kecermatan dalam menganalisis karyawan, memberi perhatian secara detail, berorientasi pada orang lain yaitu memperhitungkan dampak pada orang-orang di dalam organisasi.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja. Pada Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Kebumen perlu di tingkatkan dengan cara memberikan gaji yang tinggi untuk meningkatkan semangat kerja, memberi bonus/reward ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan, menempatkan sesuai dengan keterampilannya. Tingkat kesulitan dan beragamnya jenis tugas akan menghindarkan rasa jenuh pegawai terhadap tugas yang itu-itu saja sehingga akan puas terhadap hasil kinerjanya.

3. Komitmen organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen juga perlu diperkuat dengan cara membuat karyawan melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan Kementerian, maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada Kementerian, merasa terikat secara emosional dengan Kantor Kementerian tempat bekerja, peduli dengan nasib Kantor Kementerian ini kedepan.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,921 artinya 92,1% variabel *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini

membuktikan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi karena nilainya masih dibawah 100%, untuk itulah peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 5% variabel lain tersebut yang dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Tang, L.T., dan Ibrahim (1998). "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personel in The United States and in The Middle East". *Public Personnel Management*, Vol. 27, 4:529-551
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of

- Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26 (3): 513-563
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., ed. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Moch. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Kerlinger, Fred N. and Elazar J. Pedhazur. 1998. *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Rinehart and Winston, Inc.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi
- Alwi, H., S. Dardjowidjoyo, H. Lapoliwa, dan A. M. Moeliono. 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia* (edisi ketiga). Jakarta: Balai Pustaka
- Mahendra, Rully (2009), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*, Skripsi, www.fe.unnes.ac.id
- Y Oemar - **Jurnal** Aplikasi Manajemen, 2013 - [jurnaljam.ub.ac.id](http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/496/526)
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/496/526>