

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *SELF ESTEEM*, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Karyawan Tetap PD. BPR BKK Kebumen)

Lina Safitri

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan tetap pada PD. BPR BKK Kebumen. Pada penelitian ini, komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PD. BPR BKK Kebumen yang berjumlah 242 orang. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, untuk mendapatkan sampel dengan rumus slovin yaitu berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil analisis regresi berganda yaitu uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada PD. BPR BKK Kebumen. Nilai *R square* pada uji koefisien determinasi mempunyai nilai 30,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Self Esteem*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kelancaran atas suatu pekerjaan pada sebuah perusahaan merupakan cerminan dari adanya kinerja para karyawan yang berada didalamnya, oleh karena itu, kinerja sebuah perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja tersebut berpengaruh terhadap tingkat pelaksanaan pekerjaan yang selesai tepat pada waktunya. Secara teoritis, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins, 2006). Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja akan cenderung bertahan sebagai anggota organisasi dalam waktu yang cukup lama.

Self esteem merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Self esteem* mempengaruhi kebahagiaan, resiliensi, dan memotivasi individu untuk hidup sehat dan produktif. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu ketika kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, maka kepuasan kerja rendah dan akan menurunkan kinerja karyawan.

Organizational citizenship behavior menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam sebuah perusahaan. Menurut Spector (2008), OCB didefinisikan sebagai perilaku diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen?
4. Apakah komitmen organisasi, *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen, untuk menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen, untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen, dan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *self esteem* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Faustino Cardosa G. (1995:195) adalah “ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, atau dengan kata lain komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Self Esteem

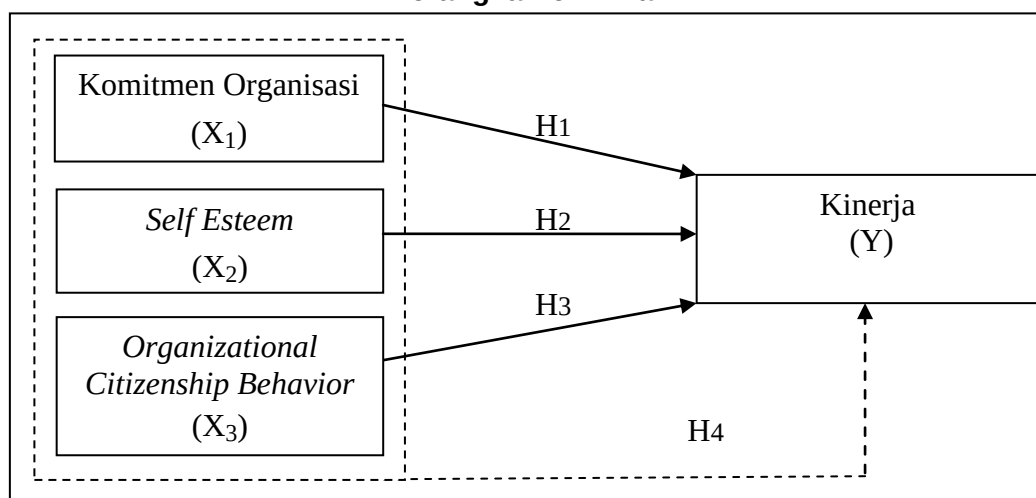
Kreitner dan Kinicki (2005:165) menyatakan bahwa *self esteem* merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasar evaluasi diri secara keseluruhan. *Self esteem* (harga diri) menurut Coopersmith (1967) diartikan sebagai evaluasi yang dibuat dan kebiasaan dalam memandang dirinya, terutama mengenai sikap menerima dan menolak, dan merupakan indikasi dari besarnya kepercayaan terhadap kemampuan, keberanian, kesuksesan, dan keberhargaan. Secara singkat, *self esteem* adalah hasil penilaian pribadi seorang individu yang diekspresikan dalam sikap-sikap terhadap dirinya.

Organizational Citizenship Behavior

D.W. Organ (1988) dalam Luthans (2006:251), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak teratur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Menurut Spector (2008), OCB didefinisikan sebagai perilaku diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Kerangka Pemikiran

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



- H1 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.
- H2 : Ada pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.
- H3 : Ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.
- H4 : Ada pengaruh komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen. Obyek penelitian adalah komitmen organisasi, *self esteem*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja.

Definisi Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. *Self Esteem* (X_2)

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3)

Organizational citizenship behavior adalah bentuk perilaku informal yang dimunculkan oleh individu selain perilaku formal sebagai bentuk kontribusi mereka untuk kemajuan organisasi.

4. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan dan kebijakan serta dokumen-dokumen di PD. BPR BKK Kebumen.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
- Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
- Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PD. BPR BKK Kebumen. Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti adalah 71 orang dihitung dengan rumus slovin. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2014:183).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

2. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Analisis statistika yang digunakan meliputi:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 23.0 for Windows, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : nilai item yang dipertanyakan

y : nilai total item

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

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot* atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r : reabilitas instrumen

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji multikolinieritas data

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95): **Besaran VIF** (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, berisis: 1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. 2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1. **Besaran korelasi** antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas..

c. Uji normalitas data

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

- Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi disiplin kerja

b₂: koefisien regresi budaya organisasi

b₃: koefisien regresi lingkungan kerja

Y: Kinerja

X₁: Komitmen Organisasi

X₂ : *Self Esteem*

X₃: *Organizational Citizenship Behavior*

e : error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.

b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (komitmen organisasi, *self esteem*, dan OCB) terhadap variabel terikat (kinerja) Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = nilai koefisien

R² = koefisien determinan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

Menentukan F_{tabel} dengan rumus (Ghozali, 2009)

df 1 (dengan pembilang) = k-1

df 2 (dengan penyebut) = n-k

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

a. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} > F_{tabel}, maka hipotesis diterima.

b. Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan F_{hitung} < F_{tabel}, maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien determinasi

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel-variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini, penyajian data menggunakan tabel sebagai berikut :

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	34	47,89%
Perempuan	37	52,11%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	13	18,31%
31-40 tahun	27	38,03%
41-50 tahun	16	22,54%
>50 tahun	15	21,13%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-10 tahun	28	39,44%
11-20 tahun	17	23,94%
21-30 tahun	17	23,94%
31-40 tahun	9	12,68%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	2	2,82%
SMA/K	30	42,25%
D3	3	4,23%
S1	36	50,70%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Analisis Kuantitatif

1) Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Syarat minimum dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. Responden untuk uji validitas berjumlah 71 responden dengan derajat kebebasan ($n-k-1$) atau $(71-3-1) = 68$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,237. Adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,794	0,237	Valid
2	0,840	0,237	Valid
3	0,817	0,237	Valid
4	0,768	0,237	Valid
5	0,840	0,237	Valid
6	0,830	0,237	Valid
7	0,868	0,237	Valid
8	0,816	0,237	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

b. Variabel *Self Esteem* (X_2)

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas *Self Esteem*

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,842	0,237	Valid
2	0,874	0,237	Valid
3	0,884	0,237	Valid
4	0,851	0,237	Valid
5	0,884	0,237	Valid
6	0,829	0,237	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *self esteem* dinyatakan valid.

c. Variabel OCB (X_3)

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas OCB

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,662	0,237	Valid
2	0,520	0,237	Valid
3	0,287	0,237	Valid
4	0,342	0,237	Valid
5	0,472	0,237	Valid
6	0,440	0,237	Valid
7	0,553	0,237	Valid
8	0,642	0,237	Valid
9	0,670	0,237	Valid
10	0,649	0,237	Valid
11	0,662	0,237	Valid
12	0,644	0,237	Valid
13	0,242	0,237	Valid
14	0,670	0,237	Valid
15	0,472	0,237	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,902	0,237	Valid
2	0,911	0,237	Valid
3	0,933	0,237	Valid
4	0,866	0,237	Valid
5	0,784	0,237	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa r hasil > dari r tabel, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis diuji dengan mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai reliabilitas hasil perhitungan *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,930	0,60	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0,929	0,60	Reliabel
OCB	0,807	0,60	Reliabel
Kinerja	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

a. Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Hasil analisis data dengan program SPSS 23.0 diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	0,890	1,124
2	<i>Self Esteem</i>	0,901	1,110
3	OCB	0,986	1,014

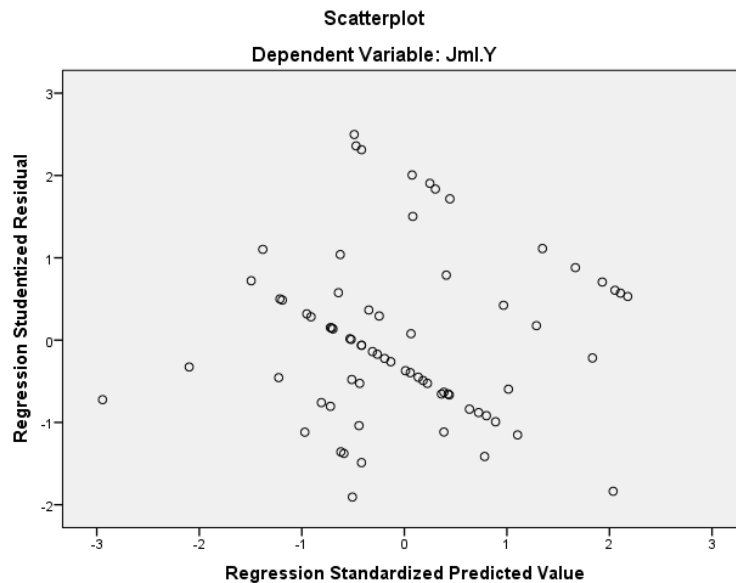
Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Heterokesdastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV-2
Uji Heterokesdastisitas



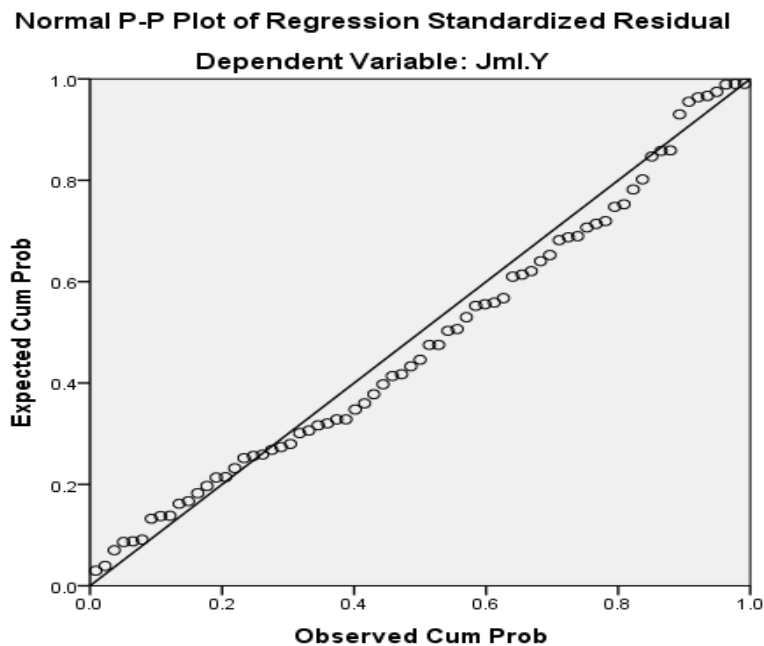
Sumber : Data yang diolah, 2017.

Pada gambar di atas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar IV-3
Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

a. Hasil Uji Regresi

Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.185	3.236		.984	.328
Komitmen Organisasi	.297	.070	.446	4.218	.000
<i>Self Esteem</i>	.201	.086	.245	2.333	.023
OCB	.026	.058	.045	.450	.654

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil *output SPSS* didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut: $Y = 3,185 + 0,297X_1 + 0,201X_2 + 0,026X_3 + e$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 3,185 menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior*.
2. Nilai koefisien 0,297 pada variabel komitmen organisasi diartikan setiap tambahan satu satuan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,297 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien 0,201 pada variabel *self esteem* diartikan setiap tambahan satu satuan *self esteem*, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,201 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
4. Nilai koefisien 0,026 pada variabel *organizational citizenship behavior* diartikan setiap tambahan satu satuan *organizational citizenship behavior*, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,026 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-12
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.185	3.236		.984	.328
Komitmen Organisasi	.297	.070	.446	4.218	.000
<i>Self Esteem</i>	.201	.086	.245	2.333	.023
OCB	.026	.058	.045	.450	.654

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV-13 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X_1)
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 4,218 > t_{tabel} sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *Self Esteem*
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,333 > t_{tabel} sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 0,450 < t_{tabel} sebesar 1,996 dengan tingkat signifikansi $0,654 > 0,05$, ini berarti bahwa variabel *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-13
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.325	3	50.442	11.187	.000 ^b
	Residual	302.112	67	4.509		
	Total	453.437	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Self Esteem*, OCB

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 11,187 > F_{tabel} sebesar 2,741 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikanis jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.304	2.12347	1.972

a. Predictors: (Constant), Jml.X3, Jml.X2, Jml.X1

b. Dependent Variable: Jml.Y

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) di peroleh 0,304 artinya 30,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**
Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tetap di PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} 4,218 > t_{tabel} 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan tetap di PD. BPR BKK Kebumen. Sebaliknya, semakin kurang baiknya komitmen organisasi, maka semakin rendah kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.
- Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja**
Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan tetap di PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} 1,996 dengan tingkat signifikansi 0,023 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya *self esteem*, maka semakin tinggi kinerja karyawan tetap di PD. BPR BKK Kebumen.
- Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja**
Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel OCB terhadap kinerja karyawan tetap di PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan tidak adanya pengaruh dengan hasil t_{hitung} 0,450 < t_{tabel} 1,996 dan tingkat signifikansi 0,654 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen. Hal ini didasari dari observasi awal, perilaku OCB memang tidak begitu terlihat di lingkungan perbankan dibandingkan dengan perusahaan lain diluar perbankan. Perilaku OCB tidak begitu terlihat karena pekerjaan perbankan lebih membutuhkan kemampuan individu, sehingga perilaku *informal* diluar pekerjaan seperti membantu rekan kantor tidak begitu terlihat.
- Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Esteem*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja secara bersama-sama**
Hipotesis keempat yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 11,187 > F_{tabel} 2,741 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi, *self esteem*, dan OCB berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian variabel komitmen organisasi pada karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.
2. Hasil penelitian variabel *self esteem* pada karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan bahwa variabel *self esteem* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya *self esteem*, maka semakin tinggi kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen.
3. Hasil penelitian variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak diperlukannya usaha untuk meningkatkan kinerja melalui variabel *organizational citizenship behavior*.
4. Hasil penelitian variabel komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tetap PD. BPR BKK Kebumen
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,304 artinya 30,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *self esteem*, dan OCB. Sebaliknya, sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi di PD. BPR BKK Kebumen, maka perlu adanya pembenahan melalui pemberdayaan terhadap karyawan, memberikan penghargaan, dan menanamkan kepercayaan terhadap karyawan.
2. Dalam rangka meningkatkan *self esteem* di PD. BPR BKK Kebumen, maka perlu adanya pembenahan melalui adanya pengakuan dan rasa hormat dari rekan karyawan lain.
3. Dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) di PD. BPR BKK Kebumen, maka perlu dilakukan adanya pembenahan melalui kemauan karyawan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, memiliki kemauan untuk beradaptasi dalam perusahaan, dan menjaga informasi serta tidak membesarkan masalah.
4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PD. BPR BKK Kebumen, maka perlu meningkatkan komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga kinerja menjadi lebih baik.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,304 artinya 30,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *self esteem*, dan *organizational citizenship behavior*. Sebaliknya, 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 69,6% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, F. Afrilla. 2015. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.

- Damaryanthi P.S, AA. Inten, dan AA. Sagung Kartika Dewi. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai FEB". *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 790-820. Diambil 13 November 2016.
- Engko, Cecilia. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1, 2008, Hal: 1-12. Diambil 10 November 2016.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haryati, Romelah S. 2015. Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa.
- Kreitner R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Londo, Franli, Bernhard T., dan Farlane, S.R. 2016. "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 1, Maret 2016, Hal:143-152. Diambil 21 April 2017.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nufus, Hayatun. 2011. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah
- Pandaleke, Deddy. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)". *Jurnal EMBA*, Vol. 4. No. 2, Juni 2016, Hal: 199-210. Diambil 21 April 2017.
- Pratiwi, Indhira. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Purwaningsih, Indah. 2008. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Group.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi / Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salangka, R., dan L. Dotulong. 2015. "Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo". *Jurnal EMBA*, No. 3, Vol. 3, September 2015, Hal: 562-572. Diambil 10 November 2016.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suryandari, Savitri. 2016. "Pengaruh *Burn Out*, *Self Esteem* terhadap Kinerja Guru". *Jurnal INOVASI*, Vol. XVIII, No. 1, Januari 2016. Diambil 13 November 2016.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. "*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Desember 2013. Diambil 27 Oktober 2016.
- Timbuleng, Stela, dan Jacky S.B. Sumarauw. 2015. "Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2, Juni 2015, Hal: 1051-1060. Diambil 21 April 2017.
- Woy, Yeldy G.A. 2013. "Iklim Organisasi dan Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3, Juni 2013. Hal: 836-843. Diambil 21 Oktober 2016.