

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA**

*THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
EMPLOYEE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA*

Oleh :

**Yuliana M. Sengkey¹
Bernhard Tewal²
Debry Ch. Lintong³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email :

¹yulianasengkey@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³debry_lintong@unsrat.ac.id

Abstrak: Peran sumber daya manusia dalam membangun layanan yang unggul sangat penting. Organisasi dirasa perlu untuk membangun dan memiliki sumber daya manusia yang handal. Disamping kinerja berdasarkan pekerjaan utamanya, pegawai juga diharapkan menunjukkan perilaku positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki OCB tinggi biasanya memiliki kinerja formal yang tinggi juga. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi membangun semangat OCB pegawai. Pengembangan perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai untuk mengembangkan pegawai dengan tingkat OCB yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Untuk meningkatkan OCB, pimpinan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama dengan cara memberikan promosi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mendekati diri dengan pegawai agar pegawai merasa menjadi keluarga di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Kata Kunci: *sumber daya manusia, organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior*

Abstract: *The role of human resources in building superior services is very important. The organization is deemed necessary to build and have reliable human resources. Besides performance based on its main work, employees are also expected to show positive behavior that supports the achievement of organizational performance. Employees who have high OCB usually have high formal performance as well. This confirms the importance of the organization building the spirit of OCB employees. OCB behavioral development is influenced by several factors, including job satisfaction and employee organizational commitment to develop employees with high levels of OCB. This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees at the Southeast Minahasa District Secretariat Office. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The sample used was 62 respondents. The results of the study found that job satisfaction had a positive and significant influence on OCB while organizational commitment had a negative and insignificant effect on OCB. To improve organizational citizenship behavior (OCB), the head of the Southeast Minahasa District Secretariat office is advised to increase employee job satisfaction especially by giving promotions to employees who have done their work well. In addition, to increase organizational commitment by getting closer to employees so that employees feel they are family at the Southeast Minahasa District Secretariat Office.*

Keywords: *human resources, organizational, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia dalam membangun layanan yang unggul sangat penting. Organisasi dirasa perlu membangun dan memiliki sumber daya manusia yang handal. Disamping kinerja berdasarkan pekerjaan utamanya, pegawai juga diharapkan menunjukkan perilaku positif yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki OCB tinggi biasanya memiliki kinerja formal yang tinggi juga. Pengembangan perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai untuk mengembangkan pegawai dengan tingkat OCB yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2004 : 32).

Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya kepuasan kerja, dan komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2008 : 52).

Robbins dan Judge (2008: 113) menyebutkan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB karena karyawan yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut.

Koesmono (2007) menyatakan komitmen organisasi merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Bagi kehidupan organisasi, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi. Studi tentang kinerja kerja karyawan dan komitmen organisasi sangat penting terutama untuk manajemen tingkat atas dari organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Ada atau tidaknya pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
3. Ada atau tidaknya pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander and Snell, 2010 : 4).

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat di amati. Oleh karena itu, OCB sebenarnya didasari oleh suatu motif / nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Oleh karena itu secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat di amati yaitu perilaku (Triyanto dan Santosa, 2009). Indikator – indikator dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:246) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Indikator - indikator dari kepuasan yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi, dan supervisi.

Komitmen Organisasi

Handoko (2008:44), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Indikator – indikator dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normative (*normative commitment*).

Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tingginya tingkat kepuasan kerja dan disertai dengan komitmen terhadap organisasi akan membuat pegawai cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang benar bagi dirinya. Keterikatan disertai dengan kepuasan akan membuat pegawai mudah dalam menerima tugas dari organisasi bahkan tanggung jawab dalam pengerjaan tugas akan meningkat sehingga akan menimbulkan perilaku OCB pegawai.

Penelitian Putra dan Supartha (2017) dalam penelitian mereka menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Green Garden Hotel Bali. Prasetio, *et al.* (2015) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada kantor distribusi PLN Banten.

2. Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara dapat ditingkatkan dengan memberikan hal-hal penting bagi pegawai, seperti membuka kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan efektif, menciptakan harmonisasi antar rekan, sehingga pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan akan meningkatkan perilaku OCB.

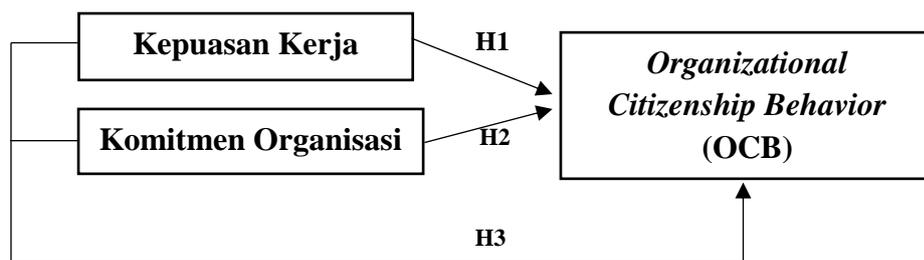
Hasil penelitian Putra dan Dewi (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada LPD Desa Adat Kedonganan. Mihdar (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) petugas dikantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Provinsi .

3. Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri seorang pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mendorong terciptanya OCB dalam organisasi.

Hasil penelitian Udayana dan Suwandana (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Bar and Restaurant Sliperry Stone. Hasil penelitian Uludag, *et al* (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan hotel bintang lima di Siprus Utara. .

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data Olahan, 2018

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara
- H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara
- H₃ : Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai tetap dan yang telah bekerja minimal 1 tahun menjadi responden.

Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sebanyak 165 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan perhitungan rumus *slovin* dan mendapatkan hasil 62 responden.

Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sedangkan data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014 : 267) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2014 : 121) Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2012 : 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam

model regresi variabel dependen dan variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari Multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berberda disebut heteroskedastisitas Ghozali (2012 : 105). Menurut Ghozali (2012 : 110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Supriyanto (2009 : 227) Analisis regresi berganda adalah bentuk pengaruh antara dua atau lebih variabel, yang mempengaruhi variabel lain (variabel independen) dengan variabel yang dipengaruhi (dependen). Untuk menguji linear berganda, menggunakan program SPSS versi 23. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

A = Konstanta

B1 = Koefisien regresi untuk X1

B2 = Koefisien regresi untuk X2

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

e = Error

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dengan Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel (Sugiyono (2008 : 274). Menurut Ghozali (2012 : 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Karakteristik Responden

Responden di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara memiliki jumlah lebih banyak perempuan dari jumlah perempuan. Responden perempuan sebesar 53% daripada laki-laki sebesar 47%. Sedangkan responden yang berumur 20-30 tahun sebesar 26%. Responden yang berumur 30-40 tahun sebesar 44%. Responden yang berumur 40-50 tahun sebesar 27%. Responden yang berumur > 50 tahun sebesar 3%. Responden dengan tingkat SMA Sederajat sebesar 18%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebesar 5%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebesar 72%. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 5%. Responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebesar 40%. Responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun 34%. Responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebesar 16%. Responden yang memiliki masa kerja > 15 tahun sebesar 10%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen Kepuasan Kerja (X_1)

Pengujian Validitas (X_1) menunjukkan item pernyataan X1.4 memiliki nilai r hitung paling rendah sebesar 0,417 dan nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0,250. Dengan demikian setiap item pernyataan X1.1 sampai X1.10 dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dari variabel (X_1) Kepuasan Kerja hasilnya memberikan nilai *alpha* 0,758 lebih besar dari *limit of cronbach's alpha* yaitu 0,60. Jadi, setiap item yang ada dinyatakan reliabel dan konsisten.

Instrumen Komitmen Organisasi (X₂)

Pengujian validitas (X₂) menunjukkan item pernyataan X2.4 memiliki nilai r hitung paling rendah sebesar 0,729 dan nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0,250. Dengan demikian setiap item pernyataan X1.1 sampai X1.6 dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dari variabel (X₂) Komitmen Organisasi hasilnya memberikan nilai *alpha* 0,858 lebih tinggi dari *limit of Cronbach's alpha* yaitu 0,60. Jadi, setiap item yang ada dinyatakan reliabel dan konsisten.

Instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengujian validitas (Y) menunjukkan item pernyataan Y.5 memiliki nilai r hitung paling rendah sebesar 0,409 dan nilai ini lebih besar dari nilai r tabel 0,250. Dengan demikian setiap item pernyataan Y.1 sampai Y.10 dalam kuesioner dapat dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dari variabel (Y) *Organizational Citizenship Behavior* hasilnya memberikan nilai *alpha* 0,837 lebih tinggi dari *limit of cronbach's alpa* yaitu 0,60. Jadi, setiap item yang ada dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dari variabel (X₁) Kepuasan Kerja dan (X₂) Komitmen Organisasi mempunyai nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh asumsi klasik dapat dipenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 23.308 | 6.535 | | 3.567 | .001 |
| | Kepuasan Kerja | .535 | .136 | .451 | 3.929 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | -.141 | .127 | -.127 | -1.108 | .272 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Data Olahan, 2018

Hasil tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,308 + 0,535 X_1 - 0,141 X_2$$

Berikut uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi liner berganda, sebagai berikut :

- Nilai konstan (a) sebesar 23,308. Ini berarti jika semua Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki nilai (0) maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Beta) sebesar 23,308.
- Nilai koefisien kepuasan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar 0,535 ini menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bertambah satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan naik sebesar 0,535 satuan.
- Nilai koefisien komitmen organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sebesar -0,141. Ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengandung arti bahwa komitmen organisasi berkurang satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan turun sebesar -0,141 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 1. Hasil Uji t (Secara Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.308 | 6.535 | | 3.567 | .001 |
| | Kepuasan Kerja | .535 | .136 | .451 | 3.929 | .000 |
| | Komitmen Organisasi | -.141 | .127 | -.127 | -1.108 | .272 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan hasil yang diperoleh :

- Pengujian H1
Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,929 > t$ tabel 2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).
- Pengujian H2
Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,272 > 0,05$ atau nilai t hitung $-1.108 < t$ tabel 2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F (Secara Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 160.768 | 2 | 80.384 | 8.399 | .001 ^b |
| | Residual | 564.667 | 59 | 9.571 | | |
| | Total | 725.435 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan output tabel 4, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $8,399 > F$ tabel $3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Analisis Determinasi dan Korelasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .471 ^a | .222 | .195 | 3.09364 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 5 diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 0.222 atau 22%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai akan tinggi apabila pegawai tersebut mendapatkan dukungan dari organisasi, hal ini tentunya akan menjadikan pegawai melakukannya dengan sungguh-sungguh demi kemajuan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Apabila hal tersebut dapat diterapkan maka masalah-masalah seperti mangkir saat jam kerja, tidak bekerja secara lembur, kurang aktif dan bermalas-malasan dalam pekerjaan, complain terhadap pekerjaan dan tidak mengindahkan teguran ketika melakukan kesalahan akan mudah di atasi oleh pihak Sekretariat Daerah. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Farida (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pegawai Pemerintah Kota Malang. Pegawai akan memunculkan perilaku OCB apabila kepuasan kerja yang telah diharapkan dapat terpenuhi didukung oleh komitmen organisasi dengan persamaan tujuan organisasi dan selalu melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.

Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai

Dari hasil penelitian Uji t (secara parsial) menunjukkan adanya positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jika pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara sudah memiliki kepuasan kerja dalam dirinya, baik itu puas terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, promosi dan supervise maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabandewi dan Indrawati (2016) dalam penelitian mereka menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. BPR Pedungan. Pemberian kesempatan untuk maju dalam organisasi dapat

meningkatkan perilaku OCB. Pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila terdapat pemberian kesempatan untuk maju, salah satunya adalah dalam bentuk promosi jabatan maupun jenjang karir.

Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai

Dari hasil penelitian Uji t (secara parsial) menunjukkan adanya negatif dan tidak signifikan pada variabel Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa apabila komitmen organisasi pegawai semakin tinggi maka perilaku OCB pegawai semakin menurun, sebaliknya apabila komitmen organisasi pegawai semakin menurun maka perilaku OCB pegawai semakin tinggi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Darmawati, dkk (2013) pada fakultas sosial dan ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi khususnya pimpinan yang ada untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat menjadi contoh bagi seluruh bawahan atau pegawai, agar seluruh pegawai akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga organisasi, merasa masalah organisasi merupakan bagian dari pegawai, memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, merasa senang dalam menghabiskan waktu untuk bekerja diorganisasi, merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan promosi kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang terus meningkat.
2. Komitmen organisasi sebaiknya ditanamkan pada setiap pegawai dengan membangun rasa kebersamaan, rasa memiliki, sikap saling menghargai, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan, hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja, dan memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai, sehingga dapat membangun semangat dan motivasi dalam diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Pegawai Kantor Sekretariat Daerah harus lebih meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama mengenai keikutsertaan mendukung fungsi-fungsi organisasi, sehingga dapat terciptanya hubungan kekeluargaan antara pemimpin maupun sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G., dan Snell, S.2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. South Western, Mason, OH
- Darmawati, A., Hidayati, L,N., Herlina dan Dyna, S. 2013 . Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Economia*, Vol 9 No 1 April 2013 : 10-17. <https://media.neliti.com/media/publications/19710-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi-terhadap-organizational-citizens.pdf>. Diakses pada 3 Mei 2018

- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Koesmono, H. T. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9 No 1 Maret 2007 : 30-40
<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16633/16625>. Diakses pada 3 Mei 2018
- Krietner, R. dan Kinicki, R. 2004. *Organizational Behavior*. 6th edition. McGrawHill, NewYork.
- Mihdar, F. 2013. *The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment As The Moderator. The First International Confrence on Law, Business and Government* 2013.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1a9f/25fefdeff6d6f745d30855e4a73c8447261e.pdf>. Diakses pada 5 Maret 2018
- Prabandewi, P.A., dan Indrawati, A.D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT.BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5 No. 10 2016. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23418>. Diakses pada 5 Maret 2018.
- Prasetio, A.P., Siregar, A., Luturlean, B.S. 2015 .*The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Orrganizational Citizenship Behavior. Journal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 2 Juli 205.
<http://jurnal.uui.ac.id/JSB/article/view/4393>. Diakses pada 17 Mei 2018.
- Putra, I.G.B.S. dan Supartha, I.W.G.S.2017.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Green Garden Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.6, No.5, 2017. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28016>. Diakses pada 5 Maret 2018.
- Putra, B.A.I., Dewi, A.A.S.K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior. EJournal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 8, 2016.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/20296/15053>. Diakses pada 22 Mei 2018.
- Riduwan.2011.*Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai,V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi II. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Indeks, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Triyanto, A dan Santosa, T.E.C.2009.*Organzational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen* Vol. 7, No.4 Mei 2009.
<https://media.neliti.com/media/publications/112713-ID-organizational-citizenship-behavior-ocb.pdf>.
Diakses pada 3 Mei 2018
- Udayana dan Suwandana.2017.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior. E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 7 2017.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30199/19184>. Diakses pada 17 Mei 2018
- Uludag. O., Khan. S., Guden. N. 2011. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention. Jurnal FIU* Vol. 29 No. 2 2011.
<https://media.neliti.com/media/publications/172327-EN-the-effect-of-job-satisfaction-and-organ.pdf>.
Diakses pada 17 Mei 2018
- Widayanti, R., dan Farida, E. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 14, No 4, Desember 2016,
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/974/841>. Diakses pada 5 Maret 2018.