

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TOMOHON)**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(STUDY ON EMPLOYEES OF THE TOMOHON CITY TRANSPORTATION SERVICE)*

Oleh:

**Cintia Lombogia<sup>1</sup>  
Irvan Trang<sup>2</sup>  
Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1cintia062@student.unsrat.ac.id](mailto:cintia062@student.unsrat.ac.id)

[2trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

[3merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian Menunjukkan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Organizational citizenship behavior (ocb), komitmen, kinerja pegawai

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. To determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study were all employees of the Department of Transportation of the City of Tomohon totaling 60 people. The data collection technique carried out by the researcher was using a questionnaire. In this study, the data analysis technique used multiple analysis. The results showed that Organizational Citizenship Behavior at the Perhubungan Office of Tomohon City had a positive and significant influence on employee performance. These results indicate that employees who have a high level of Organizational Citizenship Behavior will improve employee performance. Organizational commitment at the Tomohon City Transportation Office has a positive and significant influence on employee performance. These results indicate that employees who have a high commitment to the organization will improve employee performance.

**Keywords:** Organizational citizenship behavior (ocb), commitment, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Berkembangnya dunia bisnis yang pesat serta adanya perjanjian atau kesepakatan menuju ekonomi global atau MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mendorong para pelaku bisnis untuk semakin kompetitif. Untuk dapat bersaing dan memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditentukan. Perubahan ekonomi, politik, sosial dan teknologi yang terjadi di Indonesia dapat

membawa pengaruh kuat pada perusahaan. Perusahaan perlu membenah diri untuk dapat bertahan dalam persaingan sehingga menciptakan organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus dapat mempertahankan kinerja baik di level individu, tim, dan kinerja di level organisasi. Situasi yang semakin kompetitif ini, menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen dapat berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil dari suatu usaha yang dikerjakan oleh komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2011) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra role*) dibandingkan dengan perilaku *in role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Menurut Suzana (2017) perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Lebih lanjut Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka atau memberikan kinerja yang mampu bertindak melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain. Peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi.

Begitu pentingnya OCB dan komitmen organisasi, Hasani, Boroujerdi, & Sheikhesmaeili (2013) menjelaskan bahwa organisasi terutama di negara berkembang harus memberikan kesempatan bagi manajer dan karyawan untuk mereka menggunakan pengalaman, kemampuan serta potensi mereka untuk meningkatkan tujuan organisasi dan ini tidak dapat terwujud sampai karyawan dapat menerapkan OCB dan komitmen organisasi secara personal.

Dinas Perhubungan Kota Tomohon merupakan unsur pelaksana pemerintah Kota Tomohon dalam bidang perhubungan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan Kota Tomohon mempunyai tugas yaitu melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang perhubungan dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya, terutama di bidang jasa pelayanan transportasi umum. Dengan demikian angkutan kota merupakan salah satu moda transportasi yang masih menjadi focus pembenahan pemerintah maupun penyedia jasa angkutan umum, terutama menyangkut kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dinas Perhubungan Kota Tomohon merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan Kota Tomohon terletak di kompleks Perkantoran Pemerintah Kota, Kelurahan Woloan Dua, Tomohon Barat, Kota Tomohon, Sulawesi Utara. Untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel penilaian kinerja pegawai berikut:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon 2017-2020**

Tahun	Bidang	Jumlah Orang	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai Rata-Rata		Ket	
				Total	Persen		
2017	1.Kepala dinas	5	1.Kesetiaan	80	78	625	78.1 %
	2.Sekertaris		2.Prestasi	85			
	3.Bagian Keuangan		kerja.	80			
	4.Kepala bidang Sarana		3.Ketaatan	80			
	5.Kepala bidang lalu lintas		4.Kejujuran	70			
			5.Tanggung Jawab	85			
			6.Kerja sama	70			
			7.Prakarsa	75			
2018	1.Kepala dinas	5	8.Kepemimpin an	80	76	613	76,6 %
	2.Sekertaris		2.Prestasi	70			

	3.Bagian Keuangan		kerja.				
	4.Kepala bidang Sarana		3.Ketaatan	75			
	5.Kepala bidang lalu lintas		4.Kejujuran	80			
			5.Tanggung Jawab	85			
			6.Kerja sama	70			
			7.Prakarsa	73			
			8.Kepemimpin an	80			
2019	1.Kepala dinas	5	1.Kesetiaan	75	76	608	76%
	2.Sekertaris		2.Prestasi Kerja	75			
	3.Bagian Keuangan		3.Ketaatan	80			
	4.Kepala bidang Sarana		4.Kejujuran	85			
	5.Kepala bidang lalu lintas		5.Tanggung Jawab	70			
			6.Kerja sama	75			
			7.Prakarsa	70			
			8.Kepemimpinan	78			
2020	1.Kepala dinas	5	1.Kesetiaan	75	78	627	78,3%
	2.Sekertaris		2.Prestasi Kerja	70			
	3.Bagian Keuangan		3.Ketaatan	85			
	4.Kepala bidang Sarana		4.Kejujuran	80			
	4.Kepala bidang Sarana		5.Tanggung Jawab	86			
	5.Kepala bidang lalu lintas		6.Kerja sama	76			
			7.Prakarsa	75			
			8.Kepemimpan	80			

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat pada tahun 2018 pada setiap bidangnya memiliki kompetensi dengan hasil persentase sebanyak 78,1% dengan jumlah perwakilan setiap kepala sebanyak 5 orang. Pada tahun 2019 dengan jumlah perwakilan setiap kepala 5 orang dengan kompetensi setiap bidang sebanyak 76,6%. Selanjutnya pada tahun 2020 dengan jumlah perwakilan setiap kepala 5 orang dengan hasil kompetensi setiap bidang tetap sama seperti tahun sebelumnya sebanyak 76%. Kemudian pada tahun 2021 dengan jumlah perwakilan setiap kepala sebanyak 78,3%. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan beberapa perilaku pegawai yang dapat membantu keefektifan organisasi antara lain adalah memiliki kapasitas sosial untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerja dan mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok / tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi. Selain itu, diperlukan seseorang yang memiliki kesadaran terhadap hak dan kewajiban didalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan. Sesuai dengan topik penelitian, peneliti ingin mengetahui seberapa tinggi perilaku ekstra pegawai (organizational citizenship behavior) dan sejauh mana komitmen pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tomohon. Peneliti memilih untuk meneliti variabel OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai karena OCB dan komitmen organisasi menjadi variabel yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adanya fenomena dan pandangan literatur dari teori yang berkaitan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon".

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai



**Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis, secara praktis, penelitian ini dijadikan sebagai sumbang saran dan masukkan bagi Dinas Perhubungan Kota Tomohon dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor yang digunakan dalam penelitian ini seperti OCB dan komitmen Organisasi.
2. Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengkaji tentang pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, danpengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

**Organizational Citizenship Behavior. (OCB)****Definisi OCB**

Organizational Citizenship Behavior yang selanjutnya di singkat OCB merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Chelagat et al. (2015) OCB adalah semua tentang perilaku karyawan sehingga karyawan terpengaruh sebagai pemain untuk meningkatkan efektivitas/produktivitas suatu organisasi. Pendapat serupa disampaikan oleh (Robbins & Judge, 2011) yang menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

**Dimensi OCB**

OCB mempunyai lima dimensi primer menurut Organ dalam (Putri &Utami, 2017) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Altruism yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan overload, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasioperasi organisasional.
2. Courtesy yaitu perilaku mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya karyawan mampu mempertimbangkan segala dampak dari apa yang dilakukannya terhadap rekan kerja yang lain yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan itu.
3. Civic Virtue yaitu perilaku bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau menaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
4. Conscientiousness yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang- buang waktu, menaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya.
5. Sportmanship yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh secara picik dan tidak suka melalaikan realitas.

**Komitmen Organisasi**

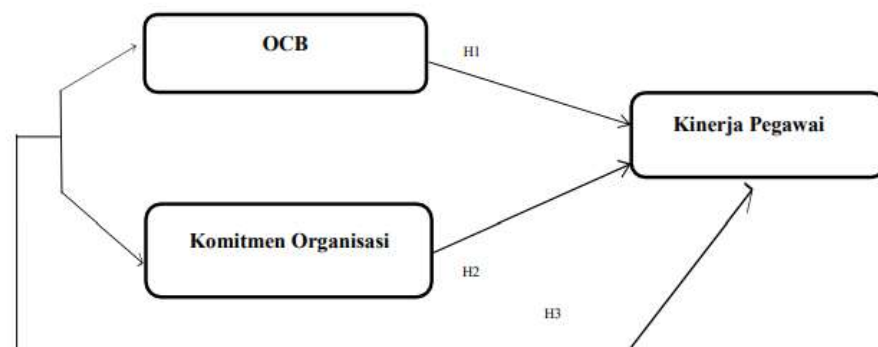
Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Newstrom & davis, 2005). Menurut Robbins & Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

**Penelitian Terdahulu**

Rahayu (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior. Variabel komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior, pengaruhnya sebesar 0,300 atau 30%.

Fitriastuti (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik

Devi & Sintaasih (2016) melakukan penelitian tentang Organizational Citizenship Behavior, kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior (OCB), kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior, kepemimpinan transaksional, dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional merupakan variabel yang berpengaruh dominan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan memberikan pemahaman kerja dengan cara menegaskan kepada karyawan pelaksanaan kerja secara efektif sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara cepat.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian teori, 2021*

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon.
- H2: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon.
- H3: Diduga Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur variabel, menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lain, memengaruhi variabel satu dengan variabel lainnya serta membedakan antar variabelnya. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dimana penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini total sampling yang digunakan berjumlah 60 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti sesuai dengan faktor atau variabel yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden di Dinas Perhubungan Kota Tomohon.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket/ kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah menggunakan kuesioner (angket) yang disebar secara online sehingga tidak membutuhkan kertas (paperless), dapat menjangkau responden yang banyak dan sesuai dengan masalah penelitian. Pengumpulan dan analisis data dibantu dengan Google Formulir yakni alat yang disediakan oleh Google untuk membantu pengguna Google dalam membuat suatu formulir di internet. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk silang, dimana responden tinggal memberikan tanda ( $X/\surd$ ) pada kolom alternatif jawaban yang diinginkan. Kemudian setiap jawaban yang diperoleh masing-masing akan diberi skor:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

### Teknik Analisis

Pengujian instrument akan dilakukan berdasarkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan menggunakan program Statistical Program For Sosial Sciences (SPSS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur untuk mengukur secara tepat, instrument dikatakan valid jika tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya. Perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	KORELASI	SIGNIFIKAN	KETERANGAN
OCB	X1.1	0.672	0.000	Valid
	X1.2	0.622	0.000	Valid
	X1.3	0.616	0.000	Valid
	X1.4	0.642	0.000	Valid
	X1.5	0.724	0.000	Valid
	Y1.6	0.785	0.000	Valid
	X1.7	0.763	0.000	Valid
	X1.8	0.686	0.000	Valid
	X1.9	0.730	0.000	Valid
	X1.10	0.636	0.000	Valid
	X1.11	0.618	0.000	Valid
	X1.12	0.769	0.000	Valid

	X1.13	0.700	0.000	Valid
	X1.14	0.841	0.000	Valid
	X1.15	0.807	0.000	Valid
	X1.16	0.762	0.000	Valid
	X1.17	0.706	0.000	Valid
	X1.18	0.777	0.000	Valid
	X1.19	0.796	0.000	Valid
	X1.20	0.756	0.000	Valid
KOMITMEN	X2.1	0.799	0.000	Valid
	X2.2	0,891	0.000	Valid
	X2.3	0.891	0.000	Valid
	X2.4	0.827	0.000	Valid
	X2.5	0.856	0.000	Valid
	Y2.6	0.765	0.000	Valid
	X2.7	0.503	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.821	0.000	Valid
	Y2	0.876	0.000	Valid
	Y3	0.879	0.000	Valid
	Y4	0.869	0.000	Valid
	Y5	0.852	0.000	Valid
	Y6	0.773	0.000	Valid
	Y7	0.798	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0,254 dan nilai signifikan di bawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa pernyataan-pernyataan valid dan berpengaruh secara signifikan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan berulang-ulang, Apabila kuesioner digunakan secara berulang dan menunjukkan hasil yang sama berarti kuesioner tersebut reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
OCB	.948	Reliabel
Komitmen	.899	Reliabel
Kinerja Pegawai	.930	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dapat dilihat pada tabel bahwa variabel bebas yang terdiri dari OCB, komitmen, serta variabel terikat kinerja karyawan yaitu masing- masing memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan-pernyataan reliabel atau berpengaruh secara signifikan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.



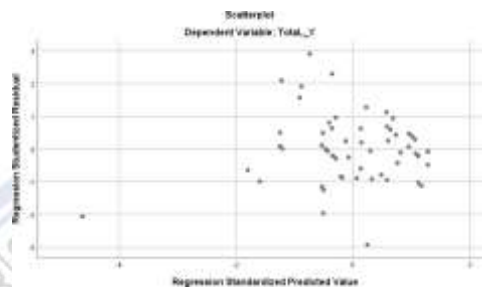
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e	VIF
1 (Constant)	2.904	2.158		1.345	.184		
Total_X1	.224	.042	.600	5.330	.000	.362	2.763
Total_X2	.284	.106	.301	2.669	.010	.362	2.763

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variable independen yang terdiri dari OCB dan komitmen organisasi menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Uji Multikolinieritas**

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Analisis grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan dikarenakan jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting, maka diperlukan uji statistik lain yang lebih menjamin keakuratan hasil uji heteroskedastisitas.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4. Uji Analisis Linear Berganda**

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.904	2.158		1.345	.184
Total_X1	.224	.042	.600	5.330	.000
Total_X2	.284	.106	.301	2.669	.010

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,904 + 0,224 X1 + 0,284 X2 + e$$

### Uji t (Parsial)

**Tabel 5. Uji t (Parsial)**

Model	B	Std. Error	T
1 (Constant)	2.904	2.158	1.345
Total_X1	.224	.042	5.330
Total_X2	.284	.106	2.669

Sumber: Data Olahan 2021



**Uji F (Simultan)****Tabel 6. Uji F (Simultan)**

		Sum of		Mean		
Model		Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regressio	995.324	2	497.662	80.494	.000 <sup>b</sup>
N						
	Residual	352.410	57	6.183		
Total		1347.733	59			

Sumber: Data Olahan 2021

**Uji Koefisien Determinasi****Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.739	.729	2.486

Sumber: Data Olahan 2021

**Pembahasan****Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis 1 penelitian ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor OCB harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi OCB seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon. OCB adalah istilah bagi pegawai yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Hubungan antara OCB dan kinerja menurut Putri dan Utami (2017) menunjukkan adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya karyawan yang memiliki OCB. Hasil analisis deskriptif variabel OCB memiliki total tingkat persetujuan dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki tingkat OCB yang baik dalam organisasi. Tingginya persetujuan responden terhadap pernyataan OCB menunjukkan bahwa pegawai memiliki perilaku-perilaku seperti menolong rekan kerja, sukarela, toleransi, saling membagi informasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan memberikan dedikasi kepada organisasi. Perilaku OCB tersebut memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu dikemukakan oleh Putri & Utami (2017) menunjukkan adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya pegawai dengan OCB. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chelagat et al. (2015) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di sektor perbankan, Nairobi County, Kenya mengungkapkan sebuah pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian sama juga dijelaskan Megawati (2013), Fitriastuti (2013), Aini (2016), Devi & Sintaasih (2016) yang menjelaskan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis 2 penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka komitmen organisasi harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, maka akan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Rahayu (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen kerja di Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki total rata-rata analisis deskriptif pada kategori tinggi. Artinya secara keseluruhan pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan dampak positif terhadap organisasi, sehingga ketika dihubungkan dengan kinerja, hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi & Sintaasih (2016) yang menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Aini (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.

Infomedia Nusantara Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas, sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan rasa puas dari pegawai tersebut. Penelitian lain yang sependapat dilakukan oleh Ticoalu (2013) dan Rahayu (2017) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai yang memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Tomohon memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil ini, harus memperhatikan perilaku OCB dan bagi pimpinan harus memberikan contoh agar pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi. Manajemen juga dapat memberikan perhatian agar pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga mau menjadibagian dari organisasi secara tulus dan mau mencapai tujuan dari

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 9, 1-15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1315/1334>. Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Chelagat, L. J., Chepkwony, P. K., & Kemboi, A. (2015). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 55-61. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1281/993>. Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Devi, N. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 6640-6669. <https://www.neliti.com/id/publications/254363/organizational-citizenship-behavior-kepemimpinan-transaksional-dan-komitmen-orga>. Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 103-114. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2753/2813>. Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi ke-7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasani,K., Boroujerdi, S. S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment. *Glob Bus Perspect*, 452470.<https://link.springer.com/article/10.1007/s40196-013-0026-3>, Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Megawati, & Muslim, A. (2013). Tingkat Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Pelayanan Pajak Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal FISIP UI*, 1- 16.<https://adoc.pub/queue/tingkat-organizational-citizenship-behavior-pada-pegawai-din.html>, Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Newstrom, W. J., & davis, K. (2005). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edsi Tujuh.Jakarta: Erlangga.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 46, No. 1, 27-34.<https://www.neliti.com/publications/87864/pengaruh-organizational-citizenship-behavior-ocb-terhadap-kinerja-studi-pada-ten>, Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OrganizationalCitizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 52, No. 1, 138-145.<https://www.neliti.com/publications/202034/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-organizational-citizenship-behavior-dan-ki>, Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2011). *Organizational Behavior. Fourteen Edition*.New Jersey: Pearson Education.
- Sekaran,U., & Roger, B. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suzana,A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, Vol. XIX, No. 1, 42-50.<https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/logika/article/view/575/358>, Diakses pada tanggal 6 November 2021
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, 782-790.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2806/2357>, Diakses pada tanggal 6 November 2021