

Abstract

The objective of this research is to analyze the influence of organizational commitment and job satisfaction towards organizational citizenship behavior and employee performance. The variables of this research are the independent variables of organizational commitment and job satisfaction, the intervening variable of organizational citizenship behavior and dependent variable of employee performance. The data were collected by using questionnaire technique with sample of 57 respondents. And the proportionate stratified sampling is conducted as the sampling technique. Furthermore, the method of analysis in this research is Partial Least Square (PLS).

Eventually, the results indicate that The commitment the organization has a significant influence on employee performance, Organizational commitment has a significant influence on Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Job satisfaction has a significant influence on Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Job satisfaction has influence significantly to the performance of employees, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) have significant influence on the performance of employees at the Department of Revenue Finance and Asset Management Area (DPPKAD) Bantul.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, organizational citizenship behavior and employee performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan fungsinya tujuan yang ingin dicapai adalah terwujudnya sistem kerja yang professional dengan didukung oleh sarana prasarana dan SDM yang berkualitas, terwujudnya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan dan aset daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan, terlaksananya optimalisasi sumber-sumber pendapatan asli daerah guna meningkatkan kapasitas fiskal daerah, terwujudnya peningkatan sistem penganggaran yang efisien, efektif, ekonomis dan tepat sasaran, terwujudnya penatausahaan keuangan yang akuntabel, transparan, professional dan bertanggung jawab, terwujudnya pengelolaan aset daerah yang transparan, akuntabel, fungsional, kepastian hukum, kepastian nilai, efisien dan efektif, terwujudnya peningkatan kualitas laporan keuangan daerah, terwujudnya sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berbasis teknologi dan informasi dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka

ditetapkan sasaran yaitu meningkatnya efisiensi, efektifitas dan responsibilitas pelayanan publik, mengupayakan terwujudnya sistem dan prosedur pengelolaan keuangan dan aset daerah berkualitas, meningkatnya kapasitas pembiayaan pembangunan daerah, meningkatnya efektivitas APBD, meningkatnya profesionalitas, transparansi dan akuntabilitas penatausahaan keuangan daerah, mewujudkan pengelolaan dan penatausahaan aset daerah yang komprehensif, mewujudkan peningkatan kualitas penilaian atas laporan keuangan daerah dan mewujudkan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berbasis teknologi dan informasi yang terintegrasi.

Atas dasar fenomena tersebut PNS yang bekerja di DPPKAD Bantul dimungkinkan mendapati suatu masalah dalam pekerjaannya. Komitmen dan Kepuasan PNS menjadi faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja PNS serta perilaku ekstra peran juga dapat dimiliki oleh beberapa pegawai negeri sipil yang bekerja di DPPKAD tersebut.

Dengan latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, secara garis besar penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan fenomena kinerja karyawan ditinjau dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan mediasi *organizational citizenship behaviour* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul dalam merumuskan kebijakan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran dengan melakukan arah kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi lembaga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang berguna dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen organisasi

a. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dan akan mempengaruhi bagaimana kinerja individu dalam menjalani pekerjaannya. Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung padahakekatnya sama, yaitu kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

b. Dimensi komitmen organisasi

Allen dan Mayer dalam Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen afektif (*affective comitment*)
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*)
- 3) Komitmen normatif (*normative commiment*)

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter & Kinicki, 2004). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja sebagai variabel di dalam penelitian sumber daya manusia dan organisasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut T.R.Mitchel *et all* (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah kinerja.

- 3) Jenjang karir dan promosi.
- 4) Perlakuan manajer
- 5) Rekan kerja.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*

Menurut Organ dan Ryan (1994) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang: tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya

c. *Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior.*

Dalam OCB selain aspek dan faktor maka di dalam OCB itu ada dimensi. Ada lima dimensi OCB menurut Organ *et.al* (2006). Kelima dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Altruism*
- 2) *Civic Virtue*
- 3) *Conscientousness*
- 4) *Courtesy*
- 5) *Sportmanship*

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job perfor-mance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian yang terdapat dalam landasan teori, maka hubungan pengaruh antar variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

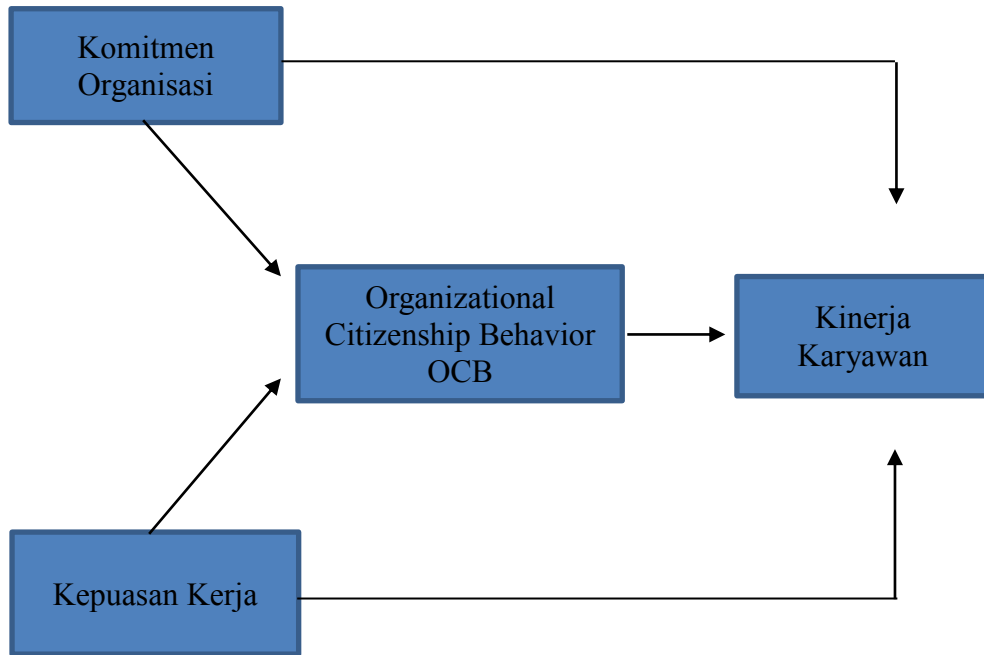
H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

H4 : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Model Penelitian



Gambar 2.1

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.

Penelitian ini menggunakan survey eksplanatif yang bersifat asosiatif yaitu jenis survey yang digunakan ketika peneliti ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu.

B. Objek Penelitian

objek dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul.

C. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul yang berjumlah 130 orang.

D. Sampel dan Teknik Sampling

1. Sampel

Menurut Sugiyono, (2008) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti.

Penelitian sampel menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

d = jumlah presisi yang ditentukan

diketahui jumlah populasi sebanyak $N = 130$ orang dan tingkat presisi yang ditetapkan adalah 10%. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n)

$$n = \frac{N}{Nd^2+1} = \frac{130}{130 (0,1)^2+1}$$

$$n = \frac{130}{2,3} = 56,5$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel untuk penelitian ini sejumlah 56,5 yang dibulatkan menjadi 57 responden.

2. Teknik *Sampling*

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsure yang tidak homogen dan berstrata secara

proporsional (Sugiyono, 2008). Untuk menentukan jumlah sampel dari masing-masing bagian pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul digunakan rumus (Sugiyono, 2008):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

n_i = jumlah anggota sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi menurut stratum

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel.

Pangkat Golongan Ruang

Golongan	Jumlah	Sampel
Golongan I	4	$\frac{4}{130} \times 57 = 1,8$
Golongan II	31	$\frac{31}{130} \times 57 = 13,5$
Golongan III	90	$\frac{90}{130} \times 57 = 39,5$
Golongan IV	5	$\frac{5}{130} \times 57 = 2,2$

Jumlah	130	57
---------------	-----	----

E. Jenis Data Penelitian

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2008), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

F. Prosedur Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket.

G. Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang didefinisikan secara operasional berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut :

2. Variabel Bebas atau *Independent Variable*(X) :

- a. Komitmen Organisasi (X_1)
- b. Kepuasan Kerja (X_2)

3. Variabel *Intervening* atau Variabel Mediasi (Z) :

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (Z).

2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y) :

variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

H. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (X_1)

Mayer dan Allen (1997) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

T.R.Mitchel *et all* (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan rentang skor dari rendah hingga tinggi dari seorang karyawan, kelompok karyawan, kelompok unit dan organisasi. Dapat dicatat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan dalam dua aspek yakni aspek "*The work itself*", apakah pekerjaannya itu membosankan atau tidak. Aspek kedua adalah sikap tentang upah kinerja apakah sesuai atau tidak sesuai. Lebih mendalam lagi, Davis dan Newstrom (2001), dalam Taurisa (2012) menyatakan bahwa kepuasan menyangkut banyak dimensi, namun pada umumnya menyangkut dua aspek, yaitu kepuasan

terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap lingkungan tugasnya (rekan kerja, kondisi kerja, penyelia/manajer dan organisasi). Pemilahan dimensi kepuasan kerja menjadi dua tersebut, mengacu kepada dua kategori imbalan sebagai sumber motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

Menurut T.R.Mitchel *et all* (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Pekerjaan itu sendiri,
- b. Upah kinerja
- c. Jenjang karir dan promosi
- d. Perlakuan manajer
- e. Rekan kerja..

3. *Organizational Citizenship Behavior (Z)*

Menurut Greenberg dan Baron (2003), *OCB* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama *OCB*. Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan (bersifat alami), dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi. Organ dan Ryan dalam Greenberg dan Baron (2003), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari *OCB*, yaitu:

- a. *Altruism*.

- b. *Conscientiousnes.*
- c. *Sportmanship.*
- d. *Courtesy.*
- e. *Civic Virtue.*

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Khaerul Umam, 2010).

Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam Khaerul Umam (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka laku-kan
- e. Hubungan dengan organisasi

I. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk analisis PLS, menggunakan model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas (Hair dkk, 2013).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam teknik PLS (*Partial Least Square*), uji validitas menggunakan *Convergent validity* dan *Discriminant validity*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Menurut Ghozali (2006), dalam PLS, uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* (ρ_c). Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus $>0,6$ dan nilai *composite reliability* harus $>0,7$.

J. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Data

a. Analisis Data Deskriptif

Merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi termasuk dalam penelitian deskriptif antara lain penyajian data melalui Tabel, grafik, diagram, lingkaran, perhitungan persentase dan lain-lain (Sugiyono, 2012).

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang bersifat hitungan dengan menetapkan rumus-rumus statistik untuk menguji kebenaran data, teori dan hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2012). Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Kosasih dan Budiani (2007) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS merupakan salah satu metode untuk melaksanakan model *Structural Equation Modelling* (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada bulan Februari 2016. Terdapat 57 responden dalam penelitian ini, data diperoleh melalui teknik kuisisioner. Pengiriman kuisisioner diantar langsung kepada responden, waktu pengiriman kuisisioner 5 hari kerja dengan rentang waktu pengisian kuisisioner adalah 10 hari kerja. Pada kuisisioner yang disebarakan sebanyak 57 kuisisioner tersebut, yang kembali dan dapat dianalisis sebanyak 57 kuisisioner (100%). Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah Tabel data penyebaran kuisisioner sebagai berikut:

B. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum yaitu jenis kelamin, lama kerja, golongan, dan pendidikan terakhir pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul.

2. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif ditujukan untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap tingkat variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior* dan kinerja karyawan. Dalam mendeskripsikan variabel penelitian, nilai rata-rata masing-masing responden pada masing-masing variabel dikelompokkan (dikategorikan) dalam 5 kelas, berdasarkan norma yang telah dijelaskan pada Bab III.

a. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 12 item pertanyaan.

Setelah ke 12 item dirata-rata dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori.

**Tabel Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel
komitmen organisasi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan
Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul**

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	1	1.8%
2,60 s/d 3,39	Netral	3	5.3%
3,40 s/d 4,19	Setuju	29	50.9%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	24	42.1%
Total		57	100.0%
Mean			4.1974

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

b. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 20 item pertanyaan. Setelah ke 20 item dirata-rata dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel sebagai berikut

**Tabel Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel
kepuasan kerja pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan
dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul**

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	4	7.0%

2,60 s/d 3,39	Netral	12	21.1%
3,40 s/d 4,19	Setuju	34	59.6%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	7	12.3%
Total		57	100.0%
Mean			3.6728

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan 14 item pertanyaan. Setelah ke14 item dirata-rata dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* disajikan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	1	1.8%
2,60 s/d 3,39	Netral	14	24.6%
3,40 s/d 4,19	Setuju	32	56.1%
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	10	17.5%
Total		57	100.0%
Mean			4.1426

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

d. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 20 item pertanyaan. Setelah ke20 item dirata-rata dan di klasifikasikan menjadi 5

kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Bantul

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
1,80 s/d 2,59	Tidak Setuju	1	1.8%
2,60 s/d 3,39	Netral	14	24.6
3,40 s/d 4,19	Setuju	32	56.1
4,20 s/d 5,00	Sangat Setuju	10	17.5
Total		57	100.0%
Mean			3.7421

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

C. Analisis Kuantitatif

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut

1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

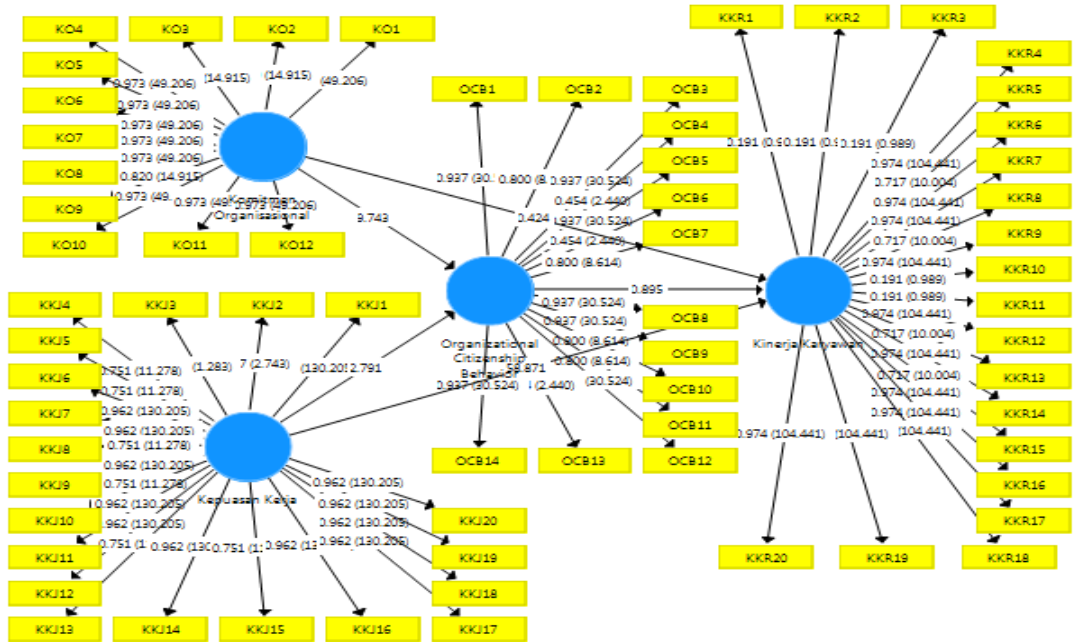
Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

- a. *Convergent validity*
- b. *Discriminant validity*
- c. *Composite Reliability*

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Gambar 4.1

Model Struktural



Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel memberikan output estimasi untuk pengujian modelstruktural didapatkan hasil sebagai berikut:

Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Komitmen Organisasional -> kinerja karyawan	0.875	0.843	0.032	8.105	0.008
Komitmen Organisasional -> OCB	0.970	0.969	0.019	9.743	0.000
Kepuasan kerja -> OCB	0.820	0.815	0.021	7.791	0.006
Kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.994	0.994	0.017	9.237	0.000
OCB -> kinerja karyawan	0.939	0.937	0.053	8.895	0.001

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2016

D. PEMBAHASAN

- 1. Hipotesis Pertama: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.**
- 2. Hipotesis Kedua: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**
- 3. Hipotesis Ketiga: Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).**
- 4. Hipotesis Keempat: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**
- 5. Hipotesis Kelima: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, Marita. 2009. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* Dalam Kinerja organisasi . *Jurnal Ilmu Administrasi* . Vol. 4. No. 2. 109-184.
- Ariani,D Wahyu, 2008, ”Pengaruh faktor Dis-posisional dan Situasional Pada *Perilaku Kewargaan Organisasional*: Kasus Pada Industri Perbankan di Indonesia”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 23 No. 3, 266-282.

- Arum Darmawati, 2013, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*”. Jurnal
- Bernardin, John H. 2003. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York, Mc Graw – Hill
- Cau Kim Jiu, Juniati Sahar & Dewi Gayatri, 2010, *The Relationship Between The Individual and The Organization Factors With The Commitment of Nurses In The Organization of Dr. Soedarso Pontianak Local Public Hospital*, Sekolah Tinggi Ilmu Keperawatan Muhammadiyah Pontianak.
- Cahyasumirat, Gunawan (2006). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Chairy, Liche Seniati, 2002, *Seputar Komitmen Organisasi, Paper yang Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan 1986 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta tanggal 8 September 2002*.
- Diana Sulianti K.L. Tobing, 2009, “*Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Greenberg dan Baron. 2003 *Behaviour in Organizations*. New Jersey, Prentice Hall
- Ghozali, Imam. 2006. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hair, J.F. Jr., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E., 2010. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihtifazhuddin Abdurrahman. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*.
- Konovsky, M.A., & Pugh, S.D., 1994. *Citizenship Behaviour And Its Determinant In Mexico*, Paper Presented At The Meeting Of The National Academy Of Management, Vancouver, British, Columbia Canada.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.

- Linda Kartini Ticoalu, 2013, “*Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Sam ratulangi Manado.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Yogyakarta ; Andi.
- Mahendra, Rully .2009, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisas dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*, Skripsi, www.fe.unnes.ac.id
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mc Neese-Smith Donna, 1996. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal Hospital and Health Services Adminis-tration*
- Ristiana Merry, 2011, “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan*” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 56-70.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J (1991). A Three-component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Min-Huei Chien, (2004). OCB is Fungsional Behaviour, Extra Role, and Prosocial for Person, Group or Organization, The Overseas Chinese Institute.
- Mohammad, Jehad. 201. Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy Of Management Journal*, Vol. 16, No. 2, 149-165, July 2011.
- Murphy, G., Athanasaou, J., and King, N. 2002. Job satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A study of Australian Human Service Professionals, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 17, No 4.
- Nguni, S.C., 2005. A Studi Of The Effects Of Transformational Leadership On Teachers “Job Statisfaction, Organizational Commitment And *Organizational Citizenship Behavior* In Tanzanian Primary And Secondary Schools, Doctoral Thesis, Universiteit Nijmegen.
- Nurjanah, (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Organ, Dennis W; Philip M Podsakoff; Scott B. MacKenzie, 2006. *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage Publications, Inc, California.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Utomo, Budi. 2002. Menentukan factor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & kewirausahaan*, Vol. 7 (2) 171-188.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Renyowijoyo, Muindro (2003). Hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan. Universitas utara Malaysia.
- Rutherford, R.D,1993, Pathanalysis. -islamic deepfeeling.blogspot.com/./path-analysis. Html
- Sloat, Kim C .1999. *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees To Be "Good Citizens"?*, Profesional Safety. April
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1991. *Motivation and leadership at work*. McGraw-Hill, New York.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. cetakan kedua belas. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Taurisa, Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170 – 187
- T.R.Mitchel.B.C.Holtom.T.W.Lee and M.Erez, "Why people Stay : Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turn Over. " *Academy of management Journal* 44.No 6/2001.pp 1102-1121.
- Unuvar, T.G., 2006. An Integrative Model of Job Characteristics, Job satisfaction, Organizational Commitment, and *Organizational Citizenship Behaviour*. Unpublished Dissertation, The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University.

