

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI HONORER BAGIAN LANTAS DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

Yopi Yunsepa, Achmad Johan Mushoddiq, Soni Damansyah

^{1,2,3} Program Studi Manajemen STIE Dwi Sakti Baturaja

yopizulhanapi@gmail.com, a.j.musho@gmail.com, sonidamansyah18130@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior in temporary employees of the Then section of the Department of Transportation in Ogan Komering Ulu Regency. This study used a descriptive method with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires, documentation and literature study. The analysis technique used is qualitative and quantitative data analysis techniques. The results of data processing obtained from the simple linear regression equation are $Y = 0.438 + 0.870 X$. The correlation value is 0.779. It can be interpreted that the correlation between organizational commitment variable (X) and organizational citizenship behavior (Y) is strong. The result of the coefficient of determination or R Square is 0.606 or equal to 60.6%. This shows that the contribution of organizational commitment variable (X) to organizational citizenship behavior (Y) is 60.6%, while the remaining 39.4% is explained by other factors not explained in this study. The results of the t test show that tcount is worth 6.204, thus tcount > ttable (6.204 > 2.0595) this means that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that there is an influence of organizational commitment (X) on organizational citizenship behavior (Y) in part-time honorary employees at the Ogan Komering Ulu District Department of Transportation.

Keywords: *organizational commitment, organizational citizenship behavior*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer bagian Lantas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif. Hasil pengolahan data yang diperoleh dari persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 0,438 + 0,870 X$. Nilai korelasi adalah sebesar 0,779, dapat diinterpretasikan bahwa korelasi hubungan variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) adalah kuat. Hasil koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,606 atau sama dengan 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji t diketahui t_{hitung} bernilai sebesar 6,204, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,204 > 2,0595) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian Lantas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kata kunci : *komitmen organisasi, organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Oleh karenanya diperlukan pengembangan perilaku organisasi secara berkesinambungan agar diperoleh pegawai yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya pegawai juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan aktifitas pekerjaan atau bekerja.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, pegawai yang berkomitmen akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku membantu orang lain. *Organization citizenship behavior* juga dapat dikatakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerja yang melebihi tunjangan peran atau posisi dalam lingkungan kerja (Hendarto, 2014:3).

Organization citizenship behavior dapat diukur dengan seberapa besar komitmen organisasi pegawai dalam bekerja. Menurut Sopiah (2011:155), komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam suatu organisasi meskipun dalam bekerja ia mendapatkan banyak permasalahan.

Dinas Perhubungan Kabupaten OKU merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang perhubungan yang dipimpin oleh kepala dinas kedudukan dibawah, bertanggung jawab kepada bupati dan sekretaris daerah. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Perhubungan

Kabupaten OKU dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki komitmen dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diinginkan dibutuhkan pegawai yang mendukung untuk berjalannya tujuan tersebut.

Dinas perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu saat ini banyak sekali pegawai honorer, dimana dalam bekerja pegawai honorer ini tidak memiliki kepastian dalam perkembangan atau keberlangsungan yang lebih baik dalam pekerjaan termasuk persoalan jenjang karir maupun soal tunjangan gaji pegawai, akan tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi dan tidak ingin meninggalkan pekerjaan tersebut, berkaitan dengan hal tersebut meskipun pegawai memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam bekerja, akan tetapi tingkat *organization citizenship behavior* pegawai masih sangat kurang, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai tidak mau melakukan pekerjaan jika tidak mendapatkan tugas atau perintah dari atasan atau kepala bagian. Seperti pada saat melakukan penderekan mobil yang melakukan pelanggaran, pada saat kegiatan tersebut terlihat kekurangan pegawai lalu lintas untuk melakukan penderekan mobil, akan tetapi beberapa pegawai enggan menolong dikarenakan bukan menjadi tugas mereka saat itu. Selain itu sering didapati bahwa masih terdapat pegawai yang tidak mau membantu pegawai lainnya pada saat melakukan PAM di waktu pulang anak sekolah yang sering terjadi kemacetan, pegawai lain yang tidak bertugas tidak mau membantu temannya yang kesulitan mengatur lalu lintas karena pada saat itu bukan jadwal mereka bertugas.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi (Handoko, 2016:67). Menurut Robbins dan Judge (2015:5) perilaku organisasi adalah sebuah studi yang mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok dan struktur. Sedangkan menurut Thoha (2014:5) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah aktualisasi dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Ahdiyana (2011:9), dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu :

a. Perilaku

Fokus dari perilaku keorganisasian adalah perilaku individu dalam organisasi, oleh karenanya harus mampu memahami perilaku berbagai individu dan organisasi.

b. Struktur

Struktur berkaitan dengan hubungan yang bersifat tetap dalam organisasi, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.

c. Proses

Proses organisasi berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi meliputi, komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan. Salah satu pertimbangan utama dalam merancang struktur organisasi adalah agar berbagai proses tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Perilaku organisasi, sesungguhnya terbentuk dari perilaku-perilaku individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu pengkajian masalah perilaku organisasi jelas akan meliputi atau menyangkut pembahasan mengenai perilaku individu. Dengan demikian dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi (Winardi, 2016:126).

Dalam kaitan ini, aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antara lain adalah motivasi, kepemimpinan, stres atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (*performance*), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*), dan sebagainya. Sementara itu



aspek-aspek yang merupakan dimensi eksternal organisasi seperti faktor ekonomi, politik, sosial, perkembangan teknologi, kependudukan dan sebagainya, menjadi kajian dari ilmu manajemen strategik (*strategic management*).

Jadi, meskipun faktor eksternal ini juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, namun tidak akan dibahas dalam konteks ilmu perilaku organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis *dalam* Sopiah (2011:155), komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2008:69), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2016:249), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Minner *dalam* Sopiah (2011:163), proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. *Initial commitment*, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan.
- b. *Commitment during early employment*, fase ini karyawan sudah bekerja selama beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah pengalaman kerja yang ia rasakan terhadap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaan, dan lain-lain.

- c. *Commitment during later career* faktor yang berpengaruh terhadap komitmen fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2011:163), mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- Ciri pribadi pekerjaan, termasuk masa jabatan dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.
- Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerjaan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Batson dalam Hendarto (2014:3), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan prososial bisa mulai dari tindakan altruisme tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Robbins (2008:57), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meskipun demikian hal itu mempromosikan pemfungsian efektif atas organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2016:251), dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behavior* merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap yang mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* untuk membalas tindakan organisasi.

Menurut Simanullang (2010:28), *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

- Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas

rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan contoh yang baik ke seluruh unit kerja kelompok.

- b. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu meningkatkan produktifitas manajerial. Karyawan yang menampilkan *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja.
- c. *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu mengefesienkan penggunaan sumber daya Organisasi untuk tujuan-tujuan produktif. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial.

Menurut Titisari (2014:7), ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur *organization Citizenship Behavior*, diantaranya :

- a. *Altruism* (perilaku menolong)
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. *Conscientiousness* (teliti)
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan yang bersangkutan.
- c. *Sportsmanship* (sikap sportif)
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.
- d. *Courtesy* (kesopanan)
Perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperlihatkan orang lain.
- e. *Civic Virtue* (Kebajikan Kewarganegaraan)
Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana

kecenderungan karyawan akan mengikuti perusahaan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Honorer bagian lintas di dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) yaitu sebanyak 27 orang, dengan teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh, maka sampel dalam penelitian berjumlah 27 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besarkah pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), maka untuk mengetahui jawabannya disebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu berjumlah 27 orang yang menjadi responden, dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Komitmen Organisasi* (X) dan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Komitmen Organisasi</i> (X)	1	0,552	0,3809	Valid
		2	0,444	0,3809	Valid
		3	0,393	0,3809	Valid
		4	0,450	0,3809	Valid
		5	0,580	0,3809	Valid
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	1	0,839	0,3809	Valid
		2	0,478	0,3809	Valid
		3	0,860	0,3809	Valid
		4	0,476	0,3809	Valid
		5	0,808	0,3809	Valid

Pada tabel 1 terlihat setiap butir pernyataan nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X) dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X) dan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	0,722	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,858	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai cronbach alpha variabel komitmen organisasi (X) dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai lebih dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu, hasil analisis data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.438	.578		.757	.456
Komitmen Organisasi	.870	.140	.779	6.204	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel 3 tersebut diatas diperoleh suatu persamaan regresi linear sederhana yaitu

$$Y = 0,438 + 0,870 X$$

- a. Nilai konstanta, $a = 0,438$ artinya apabila tidak ada komitmen organisasi (X), maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan sebesar 0,438.

- b. Koefisien regresi komitmen organisasi (X), $b = 0,870$ artinya setiap peningkatan satu satuan variabel komitmen organisasi, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat sebesar 0,870.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.590	.36201

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis diketahui nilai R adalah sebesar 0,779, dapat diinterpretasikan bahwa korelasi variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.590	.36201

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 5 didapat hasil koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini akan diuji tentang kebenaran dalam menentukan pengaruh variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dilakukan dengan membandingkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $(n-k-1) = 27-1-1 = 25$, tingkat signifikan 0,05 dari taraf keyakinan 95% adalah 2,05954 dengan t_{hitung} pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X)	6,204	2,0555	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari tabel 6 diketahui t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 6,204. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,204 > 2,05954$), hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kesimpulan

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 0,438 + 0,870 X$. Nilai korelasi sebesar 0,779, menunjukkan bahwa korelasi variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah kuat.

Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,606 atau 60,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 60,6%, sedangkan sisanya sebesar 39,4% dijelaskan

oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis (uji t) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,204 dan t_{tabel} sebesar 2,05954. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,204 > 2,05954$), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Saran

Hendaknya pegawai honorer bagian lintas di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu lebih memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dalam bekerja tidak menuntut untuk diatur oleh pemimpin secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. 2011. Perilaku Organisasi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara UNY. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basuki. 2016. Metode Penelitian. Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Caps. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hendarto. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda. Jurnal
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- Kuncoro. 2013. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Luthans, F. (2006) *Perilaku organisasi, Organizational behavior*. Edisi ke 10. Andi Yogyakarta.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Cetakan Pertama. PT. Alfabet. Bandung.
- Nazir. 2013. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. CV Alfabeta. Bandung.
- Ridwan dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistika. CV Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sopiah. 2011. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV Alfabeta. Jakarta.



- Supranto.2011. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk menaikkan pangsa pasar, cetakan keempat. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Umar.2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yuliana M. Sengkey, Bernhard Tewal dan Debry Ch. Lintong. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4