JUMBO Vol. 1, No.3, Desember 2017, hal. 41 - 49. e-ISSN 2502-4175

Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)

http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Organizational Commitments to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*)

Sulan Junawar
Sulan_junawar@gmail.com
Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Patwayati
patwayatiridwan@gmail.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo
esukoco@gmail.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nursaban Rommy
nursabansuleman@gmail.com
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima
25-10-2017

Disetujui
21-11-2017

Dipublikasikan
18-12-2017

Keywords:
Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance

Klasifikasi JEL:
L97, H10, H11

Abstract

This study aims to examine and analyze empirically the influence of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) and employee performance at the Office of Education

The results showed that (1) Organizational commitment directly had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The better organizational commitment, the higher organizational citizenship behavior of Kolaka District Education, Youth and Sports Office employees. (2) Organizational commitment directly has a positive and significant effect on employee performance. (3) Organizational citizenship behavior directly has a positive and significant effect on employee performance. (4) Organizational commitment indirectly affects employee performance through organizational citizenship behavior.

I. PENDAHULUAN

e-ISSN: 2502-4175

Manajemen sumberdaya manusia dalam konteks organisasi merupakan
keberhasilan organisasi. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu o
organisasi publik maupun swasta sumberdaya manusialah yang paling penting dan sang
Sumberdaya manusia manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumberdaya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya.

Mengelola sumberdaya manusia tersebut salah satu yang dapat dilakukan oleh manajemen suatu organisasi ialah dengan mengembangkan serta meningkatkan sumberdaya manusia itu sendiri, salah satunya ialah melalui pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa akan datang dan perencanaan sumberdaya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap pegawainya. Manajemen sumberdaya manusia merupakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan pemberian kompensansi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang diharapkan (Flippo, 2005:51).

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. kinerja adalah keluar yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Pengertian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.2

Keluarnya UU tersebut diharapkan dapat membawa perubahan dalam manajemen kepegawaian serta pengembangan kapasitas pegawai di Indonesia yang berdampak pada kinerja pegawai ASN yang nantinya akan diukur setiap tahun secara individual dan sistem penggajian yang berdasar pada beban kerja yang diberikan. Alasan lain pembuatan UU ASN ini juga karena di era sekarang kebanyakan birokrasi lebih mengabdi pada kepentingan politik yang sedang berkuasa, bukan untuk melayani kepentingan publik. Padahal pada hakekatnya birokrasi merupakan abdi negara yang memenuhi dan melayani kepentingan publik.

Dalam UU ASN mengedepankan independensi, kinerja dan profesionalisme ASN. Jabatan dalam UU ASN terdiri dari jabatan fungsional, jabatan administratif serta jabatan pimpinan tinggi, istilah PNS diganti menjadi ASN, dan ada perubahan batas usia pensiun yang semula 56 tahun diperpanjang menjadi 58 tahun sementara pejabat pimpinan tinggi (eselon I dan II) 60 tahun. Perubahan-perubahan tersebut didasarkan pada sistem merit, yang lebih menekankan profesionalisme, kualitas, kompetensi, kinerja, obyektivitas, transparansi serta bebas dari intervensi politik dan praktik KKN untuk pengisian jabatan.

Menurut Wakil Menteri Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Profesor Eko Prasojo, UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pertama, perubahan dari pendekatan personel administration yang hanya berupa pencatatan administratif

kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia dan sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. Hal ini menempatkan pegawai ASN sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi. Profesi ASN ini juga akan terdiri dari profesi-profesi spesifik yang lazimnya dikenalsebagai jabatan fungsional seperti dosen, guru, auditor, perencana, dan analis kebijakan.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seperapa banyak merekamemberi konstribusi kepada organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson : 2011). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Enny (2010) hasil analisis regresi yang didapat yaitu adanya pengaruh positif signifkan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship. Murti Sumarni (2010) juga menyatakan adanya pengaruh positif signifikan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

II. TINJAUAN LITERATUR

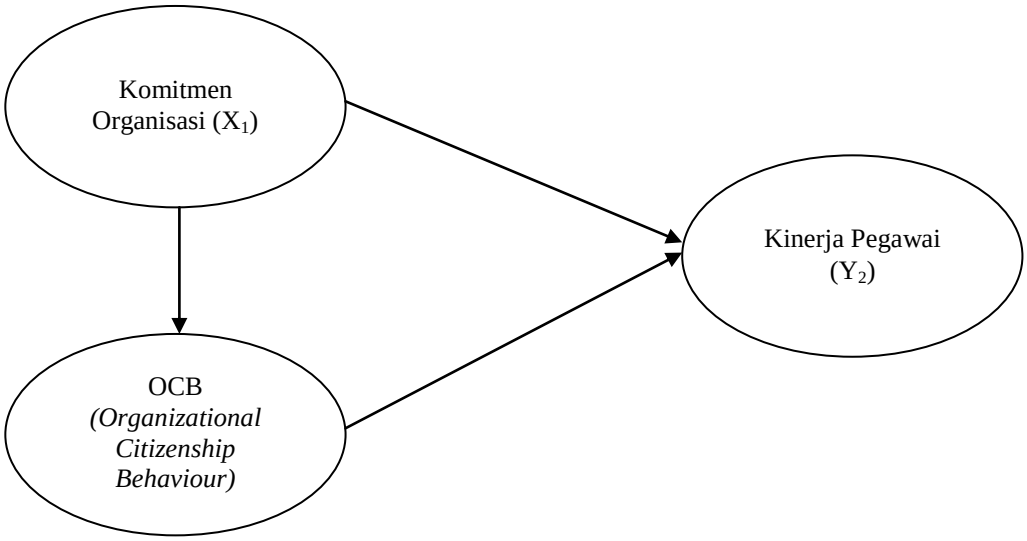
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka Oleh karena itu, kerangka konseptual dibangun dengan beberapa tahapan yang mengacu pada tinjauan pustaka yang telah diuraikan pada bab sebelumnya :

Pertama, Komitmen organisasi (X_1), Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sikap positif seseorang terhadap organisasi berupa perasaan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi yang meliputi komitmen afektif, *continuance* dan normatif. Pengukuran variabel komitmen organisasi mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991). Adapun indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Afektif commitment* ($X_{1.1}$), *Continuence commitment* ($X_{1.2}$) dan *Normatif commitment* ($X_{1.3}$)

Kedua *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y_1), merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal. Menurut Greenberg and Baron (1997) terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu: *Altruism (helping), Conscientiousness*, *Sportmanship* (Sikap sportif), *Courtesy* (Kebaikan), dan *Civic Virtue*.

Ketiga Kinerja (Y_2), dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Variabel ini adalah variabel laten yang diukur dengan 5 (lima) indikator yang mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1996;81) yakni: (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) kehadiran dan ketepatan waktu; (4) tanggung jawab dan

(5) kerjasama. Selanjutnya variabel dalam riset ini dihubungkan sehingga menghasilkan hubungan struktural dalam metode penelitian ini . Model hubungan yang dibangun dan diestimasi dalam riset ini yaitu ; (1) Komitmen Organisasi terhadap OCB, (2) Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai, (3) OCB terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Setiyawan (2009) ymembuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berperan dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening, artinya komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil penelitian diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kolaka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuehn & Al-Busaidi (2002) yang menemukan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* pegawai. Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang positif terhadap perilaku OCB. Pegawai yang puas dalam bekerja akan memiliki intensi untuk bertahan di organisasi serta bersedia memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi perilaku *extra role*-nya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wiyati Mahrani (2009) yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Artinya semakin tinggi nilai komitmen organisasi maka akan semakin baik pula *organizational citizenship behavior* pegawai. Sehingga dari hasil penelitian diatas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kolaka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wright (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin

tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Sehingga dari hasil penelitian diatas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kolaka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Organ 1988; Podsakoff dan MacKenzie, 1997, dalam Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002: 509), secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan, mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik, mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan, menfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja, lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Kemudian hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Veronika, 2012). Alasan yang mendasar sesuai kondisi empirik adalah pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi, maka aktifitas organisasi berjalan dengan baik sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat. Sehingga dari hasil penelitian diatas maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kolaka.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ilmiah merupakan usaha untuk mengungkapkan fenomena alami fisik secara sistematik, terkendali, empirik dan kritis. Jika diterjemahkan dalam bahasa statistik maka penelitian adalah usaha untuk mengungkapkan hubungan antar variabel. Berdasakan sifat permasalahan dari tujuan yang ingin di capai, penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan untuk mengetahui faktor/pengaruh penyusunan dari suatu dimensi kehidupan (Solimun, 2002 : 63). Berdasarkan analisis faktor *explanatory* tersebut kemudian dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk melakukan konfirmasi berdasarkan teori atau konsep yang sudah ada terhadap keakuratan (validitas dan reliabilitas) instrumen yang ada.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 1993: 35). Sedangkan Singarimbun dan Effendi (1995: 152), mengemukakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Total pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka adalah 103 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Sampel adalah bagian dari populasi (Nazir, 1999:137). Proses pengambilan sampel harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat. Sampel yang tidak akurat dan tidak tepat akan memberikan simpulan riset yang tidak diharapkan atau dapat menghasilkan simpulan yang salah dan menyesatkan (Hartono, 2005:73). Ide dasar pengambilan sampel (*sampling*) adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen-elemen populasi sehingga diperoleh simpulan tentang keseluruhan populasi (Cooper dan Emory, 1997:214).

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu metode penarikan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 103 orang pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *sofware* AMOS *(Analysis Of Moment Structural), Microsoft Excel,* dan *sofware* SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kusioner, maka kondisi objektif untuk variabel komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator, yakni: (1) *afektif commitment,* (2), *continuence commitment* dan (3) *normatif commitment.* Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner, maka kondisi objektif untuk variabel *organizational citizenship behaviour* yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator, yakni: (1) *altruism*, (2) *conscientiousness*, (3) *sportsmanship*, (4) *courtesy* dan (5) *civic virtue*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner, maka kondisi objektif untuk variabel kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator, yakni: (1) kualitas kerja, *(2)* kuantitas kerja, *(3)* kehadiran dan ketepatan waktu, *(4) t*anggung jawab dan *(5) dan* kerjasama. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Perubahan komitmen organisasi searah positif dan nyata terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri (2009) yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan komitmen organisasi searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Wright (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Organizational citizenship behavior secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan *organizational citizenship behavior* searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Semakin baik *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Kemudian hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Veronika, 2012).

Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Artinya komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Setiyawan (2009) yang membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* berperan dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti ini tidak mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja pegawai berdasarkan masa kerja responden. Penelitian selanjutnya dapat menjadikan masa kerja sebagai variabel Kontrol.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian**,** hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Perubahan komitmen organisasi searah positif dan nyata terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka.
2. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan komitmen organisasi searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka.
3. *Organizational citizenship behavior* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan *organizational citizenship behavior* searah positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Semakin baik *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka. Fakta ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang baik memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka.
4. Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior*. Artinya komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kolaka.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Busaidi, Y., and K.W. Kuehn, 2002. Citizenship Behavior in Non Western Context: An examination of The Role of satisfaction, Commitment and Job Characteristic on Self-Reported OCB. International Journal of Commerce and Management, Vol 12(2), 107-125.

Aldag, R., dan Reschke, W. 1997. Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, Inc. 608/833-3332. pp. 1-8.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung

Arikunto, Suharsimi. (2002. *Manajemen Penelitian*. jakarta. Asdi Mahasatya.

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1993). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, *11*, 710–725.

Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004) berjudul "*Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior*"

Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Alih Bahasa: Agus Dharma , Jakarta: Erlangga

Dharma, Surya. 2001. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Farahida (2004) Pengaruh Iklim Organisasi Teerhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Ruhmah Sakit Umum Boromeus Bandung, di Download Dari http://repository.unpad.ac.id

Ferdinand, Augusty. 2005. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. BP UNDIP. Semarang

Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Fiony Elizabeth (2012) dengan judul " *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Kelompok Dengan Task Interdependence Sebagai Moderator Pada Cv Multi Sinergi*".

Gibson, J. Ivancevich, J.M, and Donelly, J.H. (2003). *Organozations*. BPI Irwin.

Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations* (4th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Ghozali, Imam, 2004, Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair F. Joseph, JR, Anderson E, Rolph, Tatham L. Ronald, Black C. William, 1998, Multivariate Data Analysis, Fifth Edition Prentice-Hall International Inc.

Harman Setitawan (2009) berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*

Lovell, T. 1999 . Nutrition and Feeding in Fish. Auburn University An AVI, Book. Publishing by Van Nostrand Reinhold. New York. 687 hal.

Luthans , Fred. (2005:124). Organizational Behavior. 10th Edition McGraw – Hill Higher Education, A Division of The McGraw – Hill Companies. USA

Malholtra, Naresh, K. 1999. *Marketing Research : An Applied Orientation, Third Edition.* Upper Saddle. Pientice Hall, Inc. New Jersey.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.* Refika Aditama. Bandung.

Mathieu, J. E. and Zajac, 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedent, Correlates, and Consequrnces of Organizational Commitment.* Psychology Bulletin, 108, pp. 171-194.

Meyer, J.P. & Allen J. Natalie. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affactive Continuance and Normative Comitment to The Organization*. Journal of Occupational Pysychology. Vol 63.

Miner, J.B. (1998 : 234). *Industrial-Organizational Psychology.* United States of America: McGraw-Hill.

Mitchell, Terence, (1982), *People in Organization Understanding Their Behaviour*, Prentice Hall of India Private Limited , New Delhi.

Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Motowidlo, Stephan J., dan Wafter C. Borman, 2000. Contxtu Performance And Organizational Citizenship Behavior in Human Resources management. Human Resource Management Review. Vol. 10, No.1,pp.1-2.

Muchiri Michael Kibaara. 2002. The Effects of leadership style on Organizational Citizenship Behavior, *Gadjah Mada International Journal of Business*, May, Vol. 4, No. 2, pp. 265 – 293.

Perrow, C. 1995. Disasters evermore? Reducing our vulnerabilities. Paper presented at the annual meeting of the American Political Science Association,Washington, DC, September 1–4.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26 (3): 513-563

Puput Tri Komalasari, Moh. Nasih, dan Teguh Prasetio (2011) dengan judul "*Pengaruh Public Service Motivation Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan*".

R.A. Adi Puspa Sawitri (2011) dengan judul " *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Empiris Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah)".

Randall, M.D. and Cote, J.A. 1991. Interrelationships of Work Commitment Constructs. Work and Occupation. 18 (2): 194-211.

Ranupandojo, Hedjrachman, dan, Suad, Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Raviyanto, S. 1990. *Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Group Gramedia.

Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin.

Samodra Wibawa, 1994, *Evaluasi Kebijakan Publik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Siagian, P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusisa. Jakarta: UNAS dan Pustaka Cidesindo

Simamora, Henry. 2000. Manajemen Pemasaran Internasional. Jilid kedua. Jakarta: Salemba Empat

Solimun, 2002. *Multivariate Analysis : Structural Equation Modelling (SEM). Lisrel dan Amos*. Malang :Universitas Negeri Malang

Tiffin, I dan Mc. Cormick, E.S., (2001) *Industry Psychology*, New Jersey : Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs Homewood Linolis.

Van Dyne L, Cummings LL, Parks JM. 1995. Extra-Role Behaviors: in Pursuit of Construct and Definitional Clarity. *Journal of Organizational Behavior* 17: 215–286

Williams, L.J., and S.E. Anderson. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3): 601-617.

Witt C, Buresh RJ, Peng S, Balasubramanian V, Dobermann A. 1991. Pengelolaan Hara. Penerjemah; Adi Widjono. Publikasi International Rice Research Institute dan International Plant Nutrition Institute. Terjemahan dari; Rice: A Practical Guide to Nutrient Management.