



ISSN : 1979-4800

JURNAL RISET EKONOMI DAN BISNIS

KAJIAN EKONOMI, MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS SEMARANG

Edisi XVI, Desember 2013

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)

Elly Asmara dan Djoko Santoso

Individual Characteristic, Job Characteristic, And Motivation Influence To Common Administration Bureau's Clerk Performance On Semarang Merchant Marine Polytechnic

R. Gendy Listyanto, dan Pahlawansyah Harahap

Studi Tentang Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Tatiek Nurhayati dan Wukir Mulyani

Studi Tentang Minat Masuk di Program Studi D-3 Kebidanan Kampus Terpadu Ngudi Waluyo

Heri Prabowo dan Paulus Wardoyo

Antecedent Kualitas Pelaporan Informasi Ketenagakerjaan pada Sub Bagian Program Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Siti Wahyuni dan Indarto

Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Jaringan Sosial terhadap Kompetensi Untuk Meningkatkan Minat Berwirausaha (Studi Kasus di BLKI Semarang)

Joko Sutanto dan Endang Rusdianti

Adopsi Is Servqual dan User Information Satisfaction terhadap Kepuasan (Studi di Rumah Sakit Tlogorejo Semarang) 99 - 113

Yohan Wismantoro



ISSN : 1979-4800

JURNAL RISET EKONOMI DAN BISNIS
KAJIAN EKONOMI, MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS SEMARANG
Edisi XVI Desember 2013

DAFTAR ISI

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus pada Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang) <i>Elly Asmara dan Djoko Santoso</i>	1
Individual Characteristic, Job Characteristic, And Motivation Influence To Common Administration Bureau’s Clerk Performance On Semarang Merchant Marine Polytechnic <i>R. Gendy Listyanto, dan Pahlawansyah Harahap</i>	26
Studi Tentang Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah <i>Tatiek Nurhayati dan Wukir Mulyani</i>	36
Studi Tentang Minat Masuk di Program Studi D-3 Kebidanan Kampus Terpadu Ngudi Waluyo <i>Heri Prabowo dan Paulus Wardoyo</i>	49
Antecedent Kualitas Pelaporan Informasi Ketenagakerjaan pada Sub Bagian Program Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah <i>Siti Wahyuni dan Indarto</i>	66
Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Jaringan Sosial terhadap Kompetensi Untuk Meningkatkan Minat Berwirausaha (Studi Kasus di BLKI Semarang) <i>Joko Sutanto dan Endang Rusdianti</i>	83
Adopsi Is Servqual dan User Information Satisfaction terhadap Kepuasan (Studi di Rumah Sakit Tlogorejo Semarang) <i>Yohan Wismantoro</i>	99

ABSTRACT

Empirical phenomena found in the Department of Labor, Transmigration and Population of Central Java Province shows that the number of employees who did not attend high enough so that employees who attend are required to do the job beyond its responsibility to public service activities in the Office of Manpower, Transmigration, Population and Central Java still can run well. Referring to the findings of the research are formulated problem is “How to improve the behavior of Organizational Citizenship Behavior?”

In order to answer the research problems problems that have been formulated than developed a research model that involves several factors suspected to influence the behavior of Organizational Citizenship Behavior. The examined factors including job characteristics, organizational culture, and organizational commitment. Data on job characteristics, organizational culture, organizational commitment, and organizational membership behavior obtained through financial division employees at the Department of Manpower, Transmigration and Population of Central Java Province. Then, data is analyzed using multiple regression tests.

Statistical tests with multiple regression test shows that job characteristics proven to have positive and significant effect on the organizational citizenship behavior, organizational culture proven to have positive and significant effect on the organizational citizenship behavior, and organizational citizenship proven to have positive and significant effect on the organizational membership behavior.

Keywords : job characteristics, organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior.

sesuai dengan peran yang dimainkannya. Ditambahkan pula oleh Ariani (2008) bahwa organisasi bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja karyawan mengingat perilaku diluar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi karyawan untuk menilai kinerja karyawan.

Beberapa penelitian tentang OCB mengungkap bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat OCB tersebut, manajer atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kerja (Garay, 2006).

Fenomena empiris yang ditemukan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang tidak hadir cukup tinggi sehingga pegawai yang hadir dituntut untuk melakukan pekerjaan/peran di luar tanggung jawabnya agar kegiatan pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah tetap dapat berjalan dengan baik.

Selain fenomena empiris tersebut, peneliti juga menemukan adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan oleh Chiu dan Chen (2005) yang menunjukkan bahwa variasi kerja (*variety*) dan signifikansi kerja (*job significance*) memiliki pengaruh positif terhadap OCB sedangkan identitas kerja (*job identity*) otonomi (*autonomy*), dan

umpan balik (*feed back*) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap OCB.

Mengacu pada temuan-temuan tersebut maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah "Bagaimana meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*?"

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan – *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan kerangka kerja teoritis yang dominan dalam menjelaskan hubungan empiris antara karakteristik pekerjaan dan outcome. Dengan penjelasan-penjelasan tersebut karyawan akan dapat mengetahui fungsi dan perannya di dalam organisasi / perusahaan serta dampak hasil kerjanya untuk bagian lain dalam organisasi. Pendekatan tersebut menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan keinginan / kebutuhan yang kuat untuk tumbuh berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku yang lain (Glick, Jenkins, Gupta, 1986). Penelitian dari Glick, Jenkins, dan Gupta (1986) dan Gark dan Rastogi (2005) menunjukkan hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan berbagai macam *outcomes*. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma

sesuai dengan peran yang dimainkannya. Ditambahkan pula oleh Ariani (2008) bahwa organisasi bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja karyawan mengingat perilaku diluar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi karyawan untuk menilai kinerja karyawan.

Beberapa penelitian tentang OCB mengungkap bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal. Berdasarkan peran dan manfaat OCB tersebut, manajer atau akademisi sumber daya manusia berusaha mendorong tumbuhnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kerja (Garay, 2006).

Fenomena empiris yang ditemukan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang tidak hadir cukup tinggi sehingga pegawai yang hadir dituntut untuk melakukan pekerjaan/peran di luar tanggung jawabnya agar kegiatan pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah tetap dapat berjalan dengan baik.

Selain fenomena empiris tersebut, peneliti juga menemukan adanya perbedaan hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan oleh Chiu dan Chen (2005) yang menunjukkan bahwa variasi kerja (*variety*) dan signifikansi kerja (*job significance*) memiliki pengaruh positif terhadap OCB sedangkan identitas kerja (*job identity*) otonomi (*autonomy*), dan

umpan balik (*feed back*) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap OCB.

Mengacu pada temuan-temuan tersebut maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah "Bagaimana meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*?"

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan – *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan kerangka kerja teoritis yang dominan dalam menjelaskan hubungan empiris antara karakteristik pekerjaan dan outcome. Dengan penjelasan-penjelasan tersebut karyawan akan dapat mengetahui fungsi dan perannya di dalam organisasi / perusahaan serta dampak hasil kerjanya untuk bagian lain dalam organisasi. Pendekatan tersebut menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan keinginan / kebutuhan yang kuat untuk tumbuh berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku yang lain (Glick, Jenkins, Gupta, 1986). Penelitian dari Glick, Jenkins, dan Gupta (1986) dan Gark dan Rastogi (2005) menunjukkan hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan berbagai macam *outcomes*. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma

Handayani (2007), Riyadi Nugroho (2008), Slamet Sarwono dan Amiluhur Soeroso (2001) dan Ferry Novliadi (2007) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengaruh Budaya Organisasi – Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya, dan pada akhirnya menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi mengarah pada kualitas lingkungan *internal* organisasi yang dialami orang yang berada di dalamnya. Budaya organisasi akan melibatkan perilaku-perilaku yang menselaraskan nilai-nilai individual yang dianut karyawan dengan nilai-nilai yang dianut organisasi, sehingga muncul perilaku yang *nice* yaitu sebagai *good citizen* yang akan mendukung OCB.

Hasil penelitian dari Shofiyannah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang erat terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardaningtyas (2005) dan Siti Nur'aini (2012) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari

budaya organisasi terhadap OCB.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengaruh Komitmen Organisasi – Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen organisasional adalah sikap untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Elizur dan Koslowsky (2001) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor yang paling umum digunakan untuk mengukur perilaku dalam perspektif psikologi organisasi. Hasil studi empiris (Mowday, Steers, dan Porter, 1979; Mathieu dan Zajac, 1990; Benkhoff, 1997; Somers, 1995; Lum et al, 1998) menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan berbagai hasil yang diinginkan dalam organisasi.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Syihabudhin (2008), Debora Eflina Purba dan Liche Seniati (2004) dan Ferry Novliadi (2007) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan anteseden yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Handayani (2007), Riyadi Nugroho (2008), Slamet Sarwono dan Amiluhur Soeroso (2001) dan Ferry Novliadi (2007) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengaruh Budaya Organisasi – Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya, dan pada akhirnya menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi mengarah pada kualitas lingkungan *internal* organisasi yang dialami orang yang berada di dalamnya. Budaya organisasi akan melibatkan perilaku-perilaku yang menselaraskan nilai-nilai individual yang dianut karyawan dengan nilai-nilai yang dianut organisasi, sehingga muncul perilaku yang *nice* yaitu sebagai *good citizen* yang akan mendukung OCB.

Hasil penelitian dari Shofiyannah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang erat terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardaningtyas (2005) dan Siti Nur'aini (2012) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari

budaya organisasi terhadap OCB.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengaruh Komitmen Organisasi – Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen organisasional adalah sikap untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Elizur dan Koslowsky (2001) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor yang paling umum digunakan untuk mengukur perilaku dalam perspektif psikologi organisasi. Hasil studi empiris (Mowday, Steers, dan Porter, 1979; Mathieu dan Zajac, 1990; Benkhoff, 1997; Somers, 1995; Lum et al, 1998) menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan berbagai hasil yang diinginkan dalam organisasi.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Syihabudhin (2008), Debora Eflina Purba dan Liche Seniati (2004) dan Ferry Novliadi (2007) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan anteseden yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator Variabel Penelitian

Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan menggunakan lima indikator dari Hackman dan Oldham (1976) dalam Robbins (2006), yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), otonomi (*autonomy*), pentingnya tugas (*task significance*), dan umpan balik (*feed back*).

Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi yang diteliti dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan dari Robbin dan Couter M (1999) yaitu Inovasi dan mengambil resiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil dan Orientasi manusia serta Agresivitas.

Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi yang diteliti dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Luthans (2006), yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu pada nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) yang diteliti dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Organ (1998) dan Allison et al (2001), yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportmanship*.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai (SDM) yang melaksanakan tugas pekerjaan pengadministrasi keuangan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 44 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (1995), apabila jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan menggunakan angket, sebaiknya subyek penelitian sejumlah itu diambil seluruhnya. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 dan berpegang pada pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi (sensus) pegawai yang melaksanakan pekerjaan pengadministrasi keuangan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 44 orang.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.943	1.920		-1.533	.133
	Karakteristik Pekerjaan	.346	.070	.415	4.922	.000
	Budaya Organisasi	.457	.076	.526	6.020	.000
	Komitmen Organisasi	.236	.075	.270	3.161	.003

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

responden. Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan *data berskala ordinal* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju – jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 6.

Teknik Analisis Data

Metode regresi berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dalam pengujian dengan uji regresi berganda, terdapat dua tahap

analisis yang harus dilakukan, yaitu uji pengaruh parsial, uji pengaruh simultan, dan analisis nilai koefisien determinasi. Adapun hasil pengujian tersebut diuraikan di bawah ini.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap pengaruh kelima variabel independen terhadap satu variabel dependen dilakukan dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujiannya disajikan dalam Tabel 1.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,415 X_1 + 0,526 X_2 + 0,270 X_3$$

Dimana :

- Y = Organizational Citizenship Behavior
- X₁ = Karakteristik Pekerjaan
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Komitmen Organisasi

Dengan menggunakan persamaan regresi pada model regresi sederhana di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. $\beta = 0,415$
 β bertanda positif yang berarti bahwa bila Karakteristik Pekerjaan ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.
2. $\beta = 0,526$
 β bertanda positif yang berarti bahwa bila Budaya Organisasi ditingkatkan maka Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.
3. $\beta = 0,270$
 β bertanda positif yang berarti bahwa bila Komitmen Organisasi ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel Karakteristik Pekerjaan dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,415, dengan nilai t hitung sebesar 4,922 dan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "*Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior*" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada variabel Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,526, dengan nilai t hitung sebesar 6,020 dan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "*Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior*" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,270, dengan nilai t hitung sebesar 3,161 dan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa "*Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior*" dapat diterima dan dibuktikan secara statistik.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang

digunakan model secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh simultan ini digunakan Uji Anova (uji F) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai F hitung > F tabel pada df (3 ; 40 ; 0,05) adalah sebesar 2,839 atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang diuji secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat
- Jika nilai F hitung < F tabel pada df (3 ; 40 ; 0,05) adalah sebesar 2,839 atau nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang diuji secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 2
Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	425.310	3	141.770	36.387	.000 ^a
Residual	155.849	40	3.896		
Total	581.159	43			

- Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi
- Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Hasil pengujian pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior* menghasilkan nilai F hitung sebesar 36,387 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila nilai-nilai hasil perhitungan tersebut

dibandingkan dengan nilai ketentuannya maka diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 36,387 > nilai tabel (2,839) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Mengacu pada hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, secara statistik terbukti berpengaruh simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien Determinasi

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.712	1,974

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Nilai R Square pada penelitian ini yaitu sebesar 0,712 atau sebesar 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang meliputi variabel Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 71,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepribadian, kepuasan kerja, dan *public service motivation*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian pada variabel karakteristik pekerjaan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan kerangka kerja teoritis yang dominan dalam menjelaskan hubungan empiris antara karakteristik pekerjaan dan outcome. Penjelasan-penjelasan tersebut karyawan akan dapat mengetahui fungsi dan perannya di dalam organisasi / perusahaan serta dampak hasil kerjanya untuk bagian lain dalam organisasi. Pendekatan tersebut menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan keinginan / kebutuhan yang kuat untuk tumbuh berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku yang lain (Glick, Jenkins, Gupta, 1986). Secara statistik penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* namun pelaksanaan karakteristik pekerjaan yang ada di tempat penelitian belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari temuan jawaban pertanyaan terbuka bahwa pekerjaan yang dilakukan bersifat rutinitas, pekerjaan yang dikerjakan monoton, ada *job description* yang jelas

namun pelaksanaannya sering kali tidak sesuai dengan *job description*, *job description* bidang satu dengan bidang lain seringkali tumpang tindih, pekerjaan yang dilakukan merupakan pelimpahan sebagian wewenang dari pusat sehingga tidak ada pekerjaan yang 100%, pekerjaan saling berkaitan dengan bidang lainnya, pekerjaan yang sudah direncanakan tidak dilakukan evaluasi, dan kegiatan evaluasi seringkali tidak dilakukan.

Penelitian dari Glick, Jenkins, dan Gupta (1986) dan Gark dan Rastogi (2005) menunjukkan hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan berbagai macam *outcomes*. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Handayani (2007), Riyadi Nugroho (2008), Slamet Sarwono dan Amiluhur Soeroso (2001) dan Ferry Novliadi (2007) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian pada variabel budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya, dan pada akhirnya menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi mengarah pada kualitas

lingkungan *internal* organisasi yang dialami orang yang berada di dalamnya. Budaya organisasi akan melibatkan perilaku-perilaku yang menselaraskan nilai-nilai individual yang dianut karyawan dengan nilai-nilai yang dianut organisasi, sehingga muncul perilaku yang *nice* yaitu sebagai *good citizen* yang akan mendukung OCB.

Secara statistik penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* namun pelaksanaan budaya organisasi yang ada di tempat penelitian belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari temuan jawaban pertanyaan terbuka bahwa inovasi jarang bisa dilakukan karena pekerjaan bersifat top down, lebih berorientasi pada hasil, hasil yang dicapai sangat diperhatikan, perhatian pada pegawai sangat kurang, perhatian lebih ditekankan pada pencapaian hasil kinerja, dan agresivitas tidak dapat dilakukan karena terikat oleh aturan dan prosedur.

Hasil penelitian dari Shofiyannah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang erat terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardaningtyas (2005) dan Siti Nur'aini (2012) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap OCB.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian pada variabel komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan pada penelitian

ini menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasional adalah sikap untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Secara statistik penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* namun pelaksanaan komitmen organisasi yang ada di tempat penelitian belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari temuan jawaban pertanyaan terbuka bahwa tetap bekerja sebagai pegawai karena sudah diterima sebagai PNS, sebagai pegawai pemerintah pasti terikat oleh aturan dan prosedur yang ada di dalam organisasi, nilai organisasi seringkali luntur oleh budaya-budaya individu yang sifatnya sudah turun temurun, tujuan organisasi mau tidak mau harus dijalankan karena sudah menjadi bagian organisasi.

Elizur dan Koslowsky (2001) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor yang paling umum digunakan untuk mengukur perilaku dalam perspektif psikologi organisasi. Hasil studi empiris (Mowday, Steers, dan Porter, 1979; Mathieu dan Zajac, 1990; Benkhoff, 1997; Somers, 1995; Lum et al, 1998) menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan berbagai hasil yang diinginkan dalam organisasi.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Syihabudhin (2008), Debora Eflina Purba dan Liche Seniati

(2004) dan Ferry Novliadi (2007) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan anteseden yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan tujuan dari penelitian ini maka terdapat tiga yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian pada variabel karakteristik pekerjaan dan perilaku keanggotaan organisasi menunjukkan bahwa secara statistik karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pengadministrasi keuangan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
2. Pengujian pada variabel budaya organisasi dan perilaku keanggotaan organisasi menunjukkan bahwa secara statistik budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pengadministrasi keuangan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
3. Pengujian pada variabel komitmen organisasi dan perilaku keanggotaan organisasi menunjukkan bahwa secara statistik komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior pengadministrasi keuangan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Implikasi Teoritis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini berimplikasi pada teori dan hasil penelitian yang mendasarinya. Adapun implikasi teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan yang diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), otonomi (*autonomy*), pentingnya tugas (*task significance*), dan umpan balik (*feed back*) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Irma Handayani (2007), Riyadi Nugroho (2008), Slamet Sarwono dan Amiluhur Soeroso (2001) dan Ferry Novliadi (2007) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi Inovasi dan mengambil resiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil dan Orientasi manusia serta Agresivitas terbukti

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Shofiyannah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang erat terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardaningtyas (2005) dan Siti Nur'aini (2012) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang diukur dengan menggunakan empat indikator yang meliputi keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu pada nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syihabudhin (2008), Debora Eflina Purba dan Liche Seniati (2004) dan Ferry Novliadi (2007) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan anteseden yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sangat terbatas pada pegawai administrasi keuangan

di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

2. Penelitian ini belum meneliti dampak adanya *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Pada penelitian mendatang diharapkan sampel penelitian yang digunakan juga melibatkan pegawai di bagian lain kemudian dilakukan uji komparatif untuk mengetahui signifikansi perbedaan karakteristik pekerjaan pada masing-masing bagian.
2. Pada penelitian mendatang perlu ditambahkan variabel kinerja pegawai untuk mengetahui dampak *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, RJ, SH Barr, AP Brief, 1981, "Measurement of Perceived Task Characteristics", *Psychological Bulletin*, Vol. 90, p. 415 - 431.
- Borman, WC dan SJ Motowidlo, 1993, *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance*, Personnel Selection in Organization, San Fransisco : Jossey - Bass
- Byars, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Debora Eflina Purba dan Liche Seniati (2004), "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*", *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 3, p. 105-111.