

PENGARUH RGEK TERHADAP *FINANCIAL DISTRESS* PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT

Melinda Exellia¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

exelliaaa@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

This study entitled The Effect of Organizational Commitment: Affective, Continuance and Normative on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studies at the Department of Culture, Tourism, Youth and Sports of Madiun City). The aims of this study are: a) the effect of affective commitment on OCB, b) the effect of continuance commitment on OCB, c) the effect of normative commitment on OCB, d) the effect of affective, continuance and normative commitments on OCB. This type of research is quantitative research. The research sample is 100 respondents. The sampling technique used was saturated sampling technique. Data retrieval using a questionnaire by distributing it via google form and distributing the questionnaire directly. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the IBM SPSS Statistics 18 program. The results of this study are: a) affective commitment affects OCB, b) continuance commitment affects OCB, c) normative commitment affects OCB, d) affective, continuance and normative commitments have an effect on OCB.

Keywords: *Commitment Affective, Commitment Continuance, Commitment Normative and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi: *Affective, Continuance dan Normative* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun). Tujuan penelitian ini yaitu : a) pengaruh komitmen *affective* terhadap OCB, b) pengaruh komitmen *continuance* terhadap OCB, c) pengaruh komitmen *normative* terhadap OCB, d) pengaruh komitmen *affective, continuance dan normative* terhadap OCB. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Sampel penelitian 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui google form dan menyebarkan angket secara langsung. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistitics 18. Hasil penelitian ini adalah : a) komitmen *affective* berpengaruh terhadap OCB, b) komitmen *continuance* berpengaruh terhadap OCB, c) komitmen *normative* berpengaruh terhadap OCB, d) komitmen *affective, continuance dan normative* berpengaruh terhadap OCB.

Kata Kunci: *Komitmen Affective, Komitmen Continuance Komitmen Normative dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia menentukan efektivitas pada instansi yang didukung pegawainya. Kinerja pada tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi efektivitas instansi dimana pegawai itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja instansi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau instansi sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap instansi menginginkan pegawai memiliki komitmen tinggi.

Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai instansi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan instansi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi instansinya. Sikap pegawai yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan berhubungan dengan instansinya dengan tingkat keterlibatan yang tinggi maka individu pegawai tersebut akan merasa ikut memiliki instansinya.

Pegawai yang berkomitmen terhadap profesi tidak selalu merujuk pada suatu instansi, sehingga pegawai seperti ini selalu berpindah-pindah kerja ke tempat lain. Fenomena tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya kesenjangan antara pegawai yang bekerja di satu perusahaan dengan pegawai yang bekerja di tempat lain, walaupun mereka memiliki *job description* yang sama. Beberapa orang yang terpengaruh pada akhirnya mengambil keputusan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain, tapi tidak sedikit pula yang memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan terkait.

Komitmen *Affective* merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya, apapun bentuk organisasi tersebut (Robbins, 2013). Komitmen *Affective* juga berguna untuk menunjukkan rasa memiliki seorang pegawai terhadap instansinya. Dengan adanya rasa saling memiliki antara pegawai dan instansi dapat meningkatkan keterlibatan aktivitas dalam instansinya. Loyalitas dan dedikasi pegawai inilah yang kemudian akan memperjelas visi-misi suatu organisasi perusahaan ataupun instansi.

Sebagian pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun belum memiliki komitmen *Affective* dalam dirinya, sehingga pegawai tersebut tidak memiliki rasa memiliki terhadap instansi. Menurut penelitian Susilo dan Warso (2016), menunjukkan bahwa komitmen *Affective* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen *Affective* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka dari

itu pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun diharuskan memiliki komitmen *Affective* dalam dirinya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada instansi.

Menurut Alifiatulahin (2014) komitmen *Continuance* berarti komitmen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan instansi, sehingga mereka akan merasa membutuhkan maka individu tersebut berusaha sebaik mungkin agar tetap berada dalam instansi, dengan demikian maka kinerjanya tentu akan selalu ditingkatkan. Hal ini yang harus ditingkatkan pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun, jika pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun berfikir tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan perusahaan maka setiap pegawai akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2019), menjelaskan bahwa komitmen *continuance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sejalan dengan penelitian Jaya dan Riyasah (2019) yang menjelaskan bahwa komitmen *continuance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka dari itu komitmen *continuance* harus ditanamkan di setiap pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Komitmen *normative* merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional, sehingga individu yang memiliki komitmen *normative* akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap instansi dengan rasa tanggung jawab ini tentu dapat meningkatkan kinerjanya. Komitmen - komitmen ini sangatlah diperlukan dalam instansi. Apabila sumber daya manusia dalam instansi sudah memiliki komitmen yang tinggi baik dalam komitmen *affective*, komitmen *continuance*, maupun komitmen *normative* maka dapat meningkatkan efektivitas pada pegawai instansi.

Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun masih banyak yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya seperti, tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, meninggalkan pekerjaannya di waktu bekerja, datang ke tempat kerja tidak sesuai jam operasional, dan mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaan. Penelitian Takdir dan Ali (2018) menjelaskan bahwa komitmen *normative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian Saputro (2018) yang menjelaskan bahwa komitmen *normative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai tanggung jawab adalah hal yang paling penting dalam bekerja, maka dari itu Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun harus menanamkan rasa tanggu jawab pada pekerjaannya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada instansi.

Penjelasan yang telah dikemukakan serta dari penelitian sebelumnya penulis terinspirasi dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (Disbudparpora) Kota Madiun berdasarkan Peraturan Daerah terdapat Bidang Pariwisata dan Bidang Olahraga atau Kepemudaan yang berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sedangkan, Bidang Pariwisata berada dalam naungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Pariwisata (Dinas Indagkoppar). Bidang Pemuda dan Olahraga bagian dari SKPD Bagian Kesra.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun berbeda-beda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu instansi karena merasa *insentif* gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam instansi tersebut karena pegawai dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila pegawai meninggalkan instansi akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di instansi tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasi perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut.

Kebanyakan kinerja pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin seperti, ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya padahal waktunya sudah disepakati oleh kedua belah pihak tetapi karena banyaknya tugas mengakibatkan terjadinya kemoloran dalam penyelesaian tugasnya. Jika keterampilan kerja pegawai dirasa belum mempunyai keterampilan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugasnya berarti pegawai harus memperbaiki cara kerjanya. Komitmen organisasi pada pegawai begitu penting dalam suatu instansi, karena semakin tingginya tingkat komitmen organisasi pada pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari persepektif komprehensif adalah kejelasan peran (*role clarity*), kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasional dan sifat-sifat individu (*individual traits*), yang akan sangat mempengaruhi kinerja pada instansi. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai adalah adanya penghargaan (*rewards*) dan komitmen organisasi dan secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasional.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2012), komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji, dan sebagainya melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di instansi tersebut. Menurut Wołowska (2014) dalam penelitiannya mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konsep dasar yang mendeskripsikan mengenai hubungan antara pegawai dan sebuah organisasi. Komitmen organisasi ada banyak argumen yang sangat berkomitmen yang lebih rendah. Menurut Sukamto *et al.* (2013), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu instansi atau sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak instansi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam instansi tersebut.

Komitmen *Affective*

Menurut Wolowska (2014) menguraikan bahwa komitmen afektif merupakan komitmen emosional pegawai terhadap instansi dan identifikasi instansi tersebut. Pilihan gagasan tersebut (komitmen afektif) dikondisikan oleh sebuah kepercayaan bahwa semua faktor terlibat didalam pengembangan atas komponen ini disertai dengan perasaan positif yang kuat, dan ini mungkin juga aspek yang paling penting dalam pembentukan komitmen ini. Dikatakan komitmen efektif juga adalah ketika pegawai sepenuhnya merangkul tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Hartono *et al.* (2015), mengemukakan bahwa komitmen afektif terbentuk sebagai hasil yang mana instansi dapat membuat pegawai memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai instansi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama, dan pegawai akan juga mempertahankan instansinya. Selain itu menurut Kuntjoro (2012), pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan instansi.

Komitmen *Continuance*

Menurut (Gautama *et al.* 2014), komitmen *continuance* adalah persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika pegawai meninggalkan organisasinya. Komitmen *continuance* ini berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi (Dahesihsari dan Ali, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi *continuance* mengarah pada nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Menurut Srimulyani (2012) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi *continuance* yang tinggi tetap tinggal dalam instansi karena mereka butuh untuk membuat demikian

sehingga mereka berkemungkinan melakukan usaha yang tidak maksimal terhadap organisasi. Menurut Kumara (2014), mendefinisikan komitmen *affective* berkaitan dengan hubungan anggota pegawai dengan instansinya, selain itu komitmen organisasi berkelanjutan dapat diartikan sebagai keadaan dimana pegawai perlu (*need*) melakukan sesuatu untuk instansi (Allen dan Meyer, 1990).

Komitmen Normative

Menurut Wolowska (2014) mengatakan bahwa komitmen normatif adalah bentuk komitmen yang mengarah pada sosialisasi sebelumnya (tekanan dari keluarga dan budaya) serta dalam pengaruh individu dikenakan sebagai orang yang baru dipekerjakan diorganisasi selama proses sosialisasi. Pengalaman sosialisasi individu yang diperoleh ditempat kerja dengan berbagai informasi yang terkait dengan relevansi sikap dan perilaku tertentu. Menurut Rousseau (2014), menjelaskan adanya “kontrak psikologis” antara pegawai dan instansi yang menyebabkan berkembangnya komitmen normatif. Menurut Gautama et al. (2014), komitmen normatif berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai kewajiban yang harus diberikan kepada instansi. Menurut Kuntjocoro (2012), komponen normatif yang berkembang hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif muncul ketika individu dengan instansi berdasarkan standar yang diharapkan dari perilaku atau norma *social*. Komitmen normatif berkaitan dengan apa yang dianggap dan apa yang seharusnya dilakukan oleh pegawai (Dahehsari dan Ali, 2012).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi instansi (Rini et al. 2013). Menurut Mahayasa et al. (2018), OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi instansi. Menurut Organ dan Ryan (1995), perilaku individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung secara eksplisit diakui oleh sistem reward. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan perilaku yang terlihat dipaksa hanya untuk mengutamakan kepentingan instansi sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini

yaitu dengan metode survey, karena metode survey dari segi waktu tergolong singkat dan cepat dari segi relatif murah. Pada penelitian ini sumber informasi yang didapat melalui responden dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pernyataan kemudian diolah lagi dengan menggunakan aplikasi SPSS. Ppopulasi yang diambil pada penelitian ini yaitu 100 pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling sensus atau total yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang dapat langsung memberikan data pada pengumpul data. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner yang dihitung menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 100 pegawai dari total keseluruhan pegawai yang ada di instansi pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang *Komitmen Affective*, *Komitmen Continuance* dan *Komitmen Normative* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Biasanya pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dalam bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	62	73,5%
Perempuan	38	26,5%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Mengacu pada Tabel 1 diatas, adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sejumlah 62 orang dengan persentase 73,5%. Sedangkan perempuan sejumlah 38 orang dengan persentase 26,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga

Kota Madiun lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki dikarenakan bagian-bagian kerja yang ada pada instansi tersebut memang hanya bisa dilakukan oleh laki-laki selain ituq efektivitas yang dibutuhkan oleh instansi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun banyak dimiliki oleh pegawai laki-laki (Suhartini, 2020).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai yang lebih muda mempunyai semangat kerja yang tinggi dari pada pegawai yang lebih tua. Namun pegawai yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih daripada pegawai yang lebih muda. Perpaduan antara usia dapat menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan pada instansi. Kuesioner dan angket yang telah disebar menghasilkan data primer yang diolah oleh peneliti berdasarkan usia, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 25 tahun	11	0,5%
25-35 tahun	37	19%
> 35 tahun	52	80,5%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas, adapun karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 0,5%, usia 25-35 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase 19%, sedangkan usia diatas 35 tahun sebanyak 52 orang dengan presentase 80,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada instansi di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun paling banyak peduli terhadap Komitmen Affective, *Continuance* dan *Normative* yaitu usia diatas 35 tahun dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut pegawai yang lebih tua memiliki pengalaman yang lebih daripada pegawai yang lebih muda hal ini (Iwan Satibi, 2017).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan akan mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Biasanya pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih dominan dalam bekerja di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Berdasarkan pendidikan, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SD	6	2%
SMP	22	3%
SMA/SMK	41	48,5%
D3/S1	31	46,5%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari Tabel 3 diatas, adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu responden yang berpendidikan SD sebanyak 6 orang dengan presentase 2%, pendidikan SMP sebanyak 22 orang dengan presentase 3%, pendidikan SMA/SMK sebanyak 41 orang dengan presentase 48,5%, sedangkan untuk pendidikan D3/S1 sebanyak 31 orang dengan presentase 46,5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai yang lebih produktif pada instansi yaitu pendidikan SMA/SMK. Menurut Saraswati & Hakim (2019), menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan cenderung memiliki efektivitas yang tinggi, serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang lebih baik. Oleh karena itulah pada suatu instansi sangat memperhatikan tingkat efektivitas pada pegawai.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94921747
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.071
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dari semua uji asumsi klasik yang dilakukan untuk dapat melanjutkan ke model regresi linier, tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah dan hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan parsial atau Uji T berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Komitmen *Affective* (X1), Komitmen *Continuance* (X2) dan Komitmen *Normative* (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini dilakukan dengan nilai signifikan. Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji T
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	46.104	9.329		4.942	.000
Komitmen Affective	.128	.145	.142	1.882	1.384
Komitmen Continuance	.015	.178	.014	1.886	1.932
Komitmen Normative	.311	.164	.304	1.895	1.066

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Data Diolah 2022

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t tabel menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, dengan nilai t tabel adalah sebesar 1.66088 atau 1,660). Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS 18, diperoleh komitmen *affective* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen *continuance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dan komitmen *normative* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun.

Uji Parsial (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependent. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.596	3	5.532	4.344	.275 ^b
Residual	148.179	36	4.116		
Total	164.775	39			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Normative, Komitmen Continuance, Komitmen Affective

Sumber : Data Diolah 2022

Kriteria uji F adalah H_0 diterima jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 4, sehingga diperoleh nilai $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 100 - 4 = 96$. Pada tabel $F_{0,05}$, df (4) (96) diperoleh nilai F tabel = 2,47. Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,344 lebih besar dari F tabel 2,47 dan nilai $Sig.$ (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya komitmen *affective*, *continuance* dan *normative* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun.

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh tingkat korelasi antara variabel terikat terhadap variabel bebas ataupun sebaliknya yaitu seberapa jauh variabel bebas memiliki pengaruh variabel independen. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, *Output* uji koefisien determinasi (R^2) dapat diperhatikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 ^a	.101	.026	2.029

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normative, Komitmen Continuance, Komitmen Affective

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji seperti yang disampaikan pada Tabel 7, diketahui besarnya *R Square* adalah 0,317 atau 31,7% yang berarti 31,7% *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen

normative sedangkan sisanya, yaitu sebesar 68,3% dijelaskan faktorlain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan komitmen *normative* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen *Affective* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Hal ini bermakna jika Komitmen *Affective* meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun juga meningkat. Sebaliknya jika Komitmen *Affective* menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun pula akan menurun.
2. Komitmen *Continuance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Hal ini bermakna jika Komitmen *Continuance* baik maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun juga meningkat. Sebaliknya jika Komitmen *Continuance* buruk maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun akan menurun.
3. Komitmen *Normative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Hal ini bermakna jika Komitmen *Normative* meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun juga meningkat. Sebaliknya jika Komitmen *Normative* menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun pula akan menurun.
4. Komitmen *Affective*, Komitmen *Continuance* dan Komitmen *Normative* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun. Hal ini bermakna jika Komitmen *Affective*, *Continuance* dan *Normative* meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga meningkat. Sebaliknya jika Komitmen *Affective*, *Continuance* dan *Normative* menurun maka *Organizational Citizenship Behavior*

Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun pula akan menurun.

Hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mengajukan saran yang bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian. Saran-saran dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bahwa Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun agar selalu memperhatikan bagaimana komitmen organisasi yang tercipta didalam instansi, supaya pegawai yang bekerja di instansi dapat bekerja secara efektif dan mencapai produktifitas yang diharapkan. Terutama atasan untuk lebih meningkatkan dukungannya terhadap bawahannya, sehingga pegawai merasa senang dalam instansi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat ditekan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melihat hasil determinasi *Adjusted R Square* yaitu 0,317 yang artinya bahwa sebesar 31,7% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel dependen, sedangkan sisanya yaitu 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sebaiknya peneliti selanjutnya yang ingin meneliti judul yang sama disarankan untuk melakukan penelitian ini dengan pokok bahasan yang lain dan mengembangkan penelitian ini dengan lebih baik lagi, sehingga dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Handoyo (2016). Serta menambahkan jumlah variabel independen lainnya selain Komitmen *Affective*, *Continuance* dan *Normative* untuk meningkatkan pengaruh variabel independen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G. W., & Snell, S. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). Singapura: Pembelajaran Cengage Barat Daya , 2013. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20356738>
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bosto: Pearson , 2015. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20394738&lokasi=lokal>
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 69–77.

- <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>
- Hidayat. (2014). Faktor-faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT . Nusa Tama Furniture). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.21107/nbs.v8i1.513.g481>
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- METIN, H., & COŞKUN, A. (2016). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Effectiveness of NGOs: An Empirical Study. *Nile Journal of Business and Economics*, 2(2), 3. <https://doi.org/10.20321/nilejbe.v2i2.48>
- Nasichudin, A., & Azzuhri, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(9), 1–58. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4554/3992>
- Nursyamsi, I. (2013). Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 17(3), 488–498. <http://jurkubank.wordpress.com>
- Rini, G. S., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 2337–3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2012). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MANGEMENT*. Pearson. http://uilis.unsyiah.ac.id/uilis/index.php?p=show_detail&id=36244
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D Edisi ke-3* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 93–108. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1000>
- Sukanto, H., Yoshua, J., Thomas, K., & Kartika, E. W. (2013). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap

- Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Spbu 44.502. 12 Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Wołowska, A. (2014). *PENENTU KOMITMEN ORGANISASI. VIII*, 129–146.