

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA PASAR JOYOBOYO KOTA KEDIRI

Triwinda Agustin¹, Rike Kusuma Wardhani², Mawar Ratih Kusumawardani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No. 38 Manisrenggo Kec. Kota Kediri Jawa Timur 64128, Indonesia

triwindaagustin0@gmail.com, rikenaysa@gmail.com, mawar.kusu@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang menggunakan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria tersebut yaitu keseluruhan karyawan tetap Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri yang berjumlah 12 orang. Data primer yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Dalam analisis yang telah dilakukan, maka memperoleh hasil bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri, dan variabel organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu menunjukkan hasil uji parsial variabel ocb dan variabel komitmen organisasi dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05 dinyatakan variabel ocb dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan pada penelitian ini dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05 dinyatakan bahwa variabel ocb dan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of the variables organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment on the performance of employees at Perumda Pasar Joyoboyo, Kediri City. This research uses quantitative methods, and the sampling technique uses purposive sampling techniques which use predetermined criteria. These

criteria are the total number of permanent employees of Perumda Pasar Joyoboyo, Kediri City, totaling 12 people. The primary data that has been collected will be processed using the SPSS application. In the analysis that has been carried out, the results obtained are that the variable organizational citizenship behavior (OCB) has a significant effect on the performance of employees of Perumda Pasar Joyoboyo, Kediri City, the variable organizational commitment has a significant effect on the performance of employees of Perumda Pasar Joyoboyo, City of Kediri, and the variable organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment simultaneously influence the performance of Perumda Pasar Joyoboyo Kediri City employees. The results of the research that has been carried out show the results of the partial test of the OCB variable and the organizational commitment variable seen from the significance value of 0.000 so that less than 0.05 means that the OCB variable and organizational commitment variable have a significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test in this research are seen from a significant value of 0.000 so that it is less than 0.05, it is stated that the OCB variable and the organizational commitment variable have a simultaneous effect on employee performance.

Key words: *organizational citizenship behavior, organizational commitment, employee performance*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia menjadi poin penting yang tidak dapat berhenti dibicarakan oleh banyak ahli. Pada dasarnya, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dari sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengatur organisasi yang berpusat pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia sendiri adalah mengatur unsur manusia agar menjadi karyawan yang unggul di bidangnya masing-masing dan selalu puas dengan pekerjaannya.

Salah satu hal yang paling penting pada operasional perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya yang lain tidak bisa dikerjakan kegunaannya bila tidak terdapat sumber daya manusia. Perusahaan memerlukan karyawan yang bisa bekerja dengan baik serta lebih cepat, untuk menerima hal tersebut, kinerja karyawan menjadi sangat krusial untuk dicermati dengan alasan perusahaan memerlukan karyawan dapat bekerja dengan efisien serta efektif.

Aset kunci yang sangat krusial dalam peningkatan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Organisasi dikatakan sukses memerlukan karyawan yang bisa melakukan lebih dari sekedar tugas atau kewajiban resmi mereka serta mau memenuhi kinerja yang melampaui keinginan. Organisasi atau perusahaan memimpikan karyawan yang berkenan melakukan tugas yang tidak terkandung pada deskripsi pekerjaan mereka. Konsep ini lebih dikenal dengan Organizational Citizenship Behavior.

Robins dan Judge mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Ticoalu, 2015:783). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai ikatan yang

sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku OCB, semakin tinggi tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, implementasi OCB sangat diperlukan di setiap perusahaan bahkan di setiap organisasi guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Komitmen organisasi dibutuhkan sebagai salah satu diantaranya aspek kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan semakin menjadi baik. Bekerja dengan komitmen yang sangat tinggi, akan menjadikan para karyawan lebih semangat dalam bekerja, saling menolong sesama, dan mampu bekerja sama dengan baik.

Penelitian ini akan dilakukan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Kegiatan yang dilakukan dalam usahanya yaitu memberikan pelayanan publik di bidang pengelolaan sektor pasar tradisional, berkontribusi terhadap stabilitas harga dan distribusi barang dan jasa yang baik. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukan beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut. Permasalahan yang masih ditemukan terkait dengan penerapan OCB yang kurang maksimal dan tingkat komitmen organisasi yang masih rendah dapat membuat kinerja karyawan akan menurun.

Fenomena yang menunjukkan OCB kurang maksimal adalah sebagai berikut, dimana masih ditemui karyawan yang tidak senang hati membantu temannya jika tidak diberikan imbalan, masih ada karyawan yang tidak mau menggantikan tugas temannya yang tidak masuk dan masih ada karyawan yang tidak mau membantu temannya yang sedang keteteran dalam mengerjakan tugas, masih ada karyawan yang terlambat dalam bekerja, tidak mengikuti peraturan yang ada, dan masih mengulur pekerjaannya sehingga tidak cepat selesai, masih ada karyawan yang mengeluh tentang pekerjaannya, tidak mau beradaptasi jika ada perubahan peraturan, dan tidak mau membantu jika terjadi permasalahan di tempat kerja, karyawan tidak bersikap sopan kepada sesama teman kerja, masih ada karyawan yang tidak mau bekerja sama, masih ada karyawan yang tidak peduli dengan kepentingan bersama, dan masih ada karyawan yang tidak hadir dalam pertemuan perusahaan.

Selain itu, fenomena mengenai tingkat komitmen organisasi yang masih rendah adalah sebagai berikut, dimana karyawan tidak merasa bangga bekerja di tempat tersebut, dan sikap acuh terhadap permasalahan yang terjadi, masih ada karyawan yang tidak merasa takut dan tidak merasa rugi jika keluar dari perusahaannya karena menganggap bahwa ia bisa bekerja ditempat lain, masih ada karyawan yang tidak setia, tidak yakin dan tidak berkontribusi baik dengan perusahaan dimana ada karyawan tersebut masih mencari-cari pekerjaan lain.

Adanya permasalahan tentang variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel komitmen organisasi, maka kinerja karyawan bisa menurun dan mengganggu aktivitas bekerja. Permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut, dimana kualitas karyawan tidak memenuhi standar, masih adanya karyawan yang berbuat kesalahan bekerja, dan masih ada karyawan yang tidak aktif atau lincih dalam bekerja, masih ada karyawan belum bisa mengatur pekerjaannya, dan hasil

pekerjaan tidak memuaskan, masih ada karyawan yang terlambat datang bekerja, dan masih ada karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Dari uraian latar belakang yang diatas, maka peneliti tertarik meneliti ditempat tersebut dan tertarik judul mengambil judul ***“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri”***.

2. Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Chelagat et al. OCB adalah semua tentang perilaku karyawan sehingga karyawan terpengaruh sebagai pemain untuk meningkatkan efektivitas/produktivitas suatu organisasi (Lombogia et al., 2022:674). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah karakter karyawan yang memiliki hati yang jujur ikhlas dalam melakukan pekerjaannya yang melampaui batas tugas atau kewajiban yang diberikan untuk menolong memajukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Organ et al. (Nahrisah & Imelda, 2019:41)ada lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* antara lain: *Alturism, Conscientiousnes, Sportmanship, Courtessy, Civic Virtue*.

Komitmen Organisasi

Colquitt, Lepine dan Wetson berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016:167)Komitmen organisasi ialah karakter atau sikap yang diperlihatkan seseorang kepada organisasi untuk menggambarkan kesetiaan atau kesungguhan hati, dalam memajukan visi, misi, serta tujuan perusahaan. Komitmen organisasi berperan penting bagi seseorang, karena komitmen seseorang dapat digunakan sebagai tolak ukur besar kecilnya konsistensi seseorang dalam keadaan susah maupun senang. Menurut Robbins (Noviardy & Aliya, 2020:263) indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah: *Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*.

Kinerja Karyawan

Suyadi (Bukit et al., 2017:84)kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan juga dapat sebagai hasil prestasi kerja karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan. Dalam hal ini, selain menggali potensi karyawan, perusahaan juga menilai prestasi kerja karyawan sebagai dasar penilaian evaluasi kerja. Menurut Mangkunegara (Burhannudin et al., 2019:196)terdapat beberapa indikator terkait dengan kinerja karyawan, indikator tersebut sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu.

3. Metodologi

Desain dan sampel

Desain dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang ditetapkan peneliti. Kriteria tersebut yaitu keseluruhan karyawan tetap Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri yang berjumlah 120 orang.

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dapat dicapai melalui:

1. Survei/Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti datang langsung dan mengawasi objek penelitian.
2. Wawancara/Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menerima informasi secara langsung atau lisan.
3. Kuesioner yaitu teknik yang digunakan dengan membuat pertanyaan kepada responden dan kemudian responden menjawab semua pertanyaan tersebut.
4. Studi Pustaka yaitu mempelajari dan menelusuri data yang diperoleh dari bermacam literatur seperti, buku, jurnal, skripsi, ebook yang berhubungan dengan judul. Penelitian ini juga mendapatkan data dari Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.
5. Dokumentasi dilakukan dengan cara mendapatkan catatan data dari perusahaan.

Instrumen dan teknik analisis

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data dilakukan untuk mengolah atau menguji data yang didapat. Teknik analisis data yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
Menurut Sugiyono (Ticoalu, 2015:785) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam pengujian validitas memakai Pearson Correlation, yang artinya dengan menghitung korelasi antara nilai yang didapat dari penjelasan. Menurut Menurut Sugiyono (Ticoalu, 2015:785) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dikerjakan dengan memakai cronbach alpha.
2. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik dipakai untuk mengetahui hasil analisis terbebas dari masalah asumsi klasik. Berikut ini beberapa uji asumsi klasik:
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Linieritas
 - 3) Uji Heterokedastisitas
 - 4) Uji Multikolinearitas
3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda yang dipakai peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Metode regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1.2.3 = Koefisien regresi variabel

X1 = *Organizational Citizenship Behavior*

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Disiplin Kerja

e = Error level

4. Uji t

Dalam penelitian ini uji t dipakai untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

5. Uji F

Dalam penelitian ini uji F dipakai untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

6. Koefisien Determinasi (R²)

7. Menurut Ghazali (Nahrisah & Imelda, 2019:45) koefisien determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1: Hasil penelitian uji validitas *organizational citizenship behavior* (OCB)

Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi [(sig.2-tailed)]	Keterangan
X1.1	0,443	0,000	Valid
X1.2	0,430	0,000	Valid
X1.3	0,613	0,000	Valid
X1.4	0,560	0,000	Valid
X1.5	0,593	0,000	Valid
X1.6	0,400	0,000	Valid
X1.7	0,393	0,000	Valid
X1.8	0,518	0,000	Valid
X1.9	0,437	0,000	Valid

X1.10	0,518	0,000	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat disimpulkan data hasil uji validitas mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* semua item pernyataan dikatakan valid karena dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana kriteria uji validitas $> 0,05$ dikatakan valid.

Tabel 2 : Hasil penelitian uji validitas komitmen organisasi

Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi [(sig.2-tailed)]	Keterangan
X2.1	0,401	0,000	Valid
X2.2	0,614	0,000	Valid
X2.3	0,832	0,000	Valid
X2.4	0,772	0,000	Valid
X2.5	0,556	0,000	Valid
X2.6	0,560	0,000	Valid
X2.7	0,517	0,000	Valid
X2.8	0,422	0,000	Valid

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat disimpulkan data hasil uji validitas mengenai variabel Komitmen Organisasi (X2) semua item pernyataan dikatakan valid karena dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana kriteria uji validitas $> 0,05$ dikatakan valid.

Tabel 3 : Hasil penelitian uji validitas kinerja karyawan

Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Corellation</i>)	Probabilitas Korelasi [(sig.2-tailed)]	Keterangan
Y1.1	0,571	0,000	Valid
Y1.2	0,410	0,000	Valid
Y1.3	0,471	0,000	Valid
Y1.4	0,269	0,003	Valid
Y1.5	0,595	0,000	Valid
Y1.6	0,650	0,000	Valid
Y1.7	0,632	0,000	Valid
Y1.8	0,594	0,000	Valid

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat disimpulkan data hasil uji validitas mengenai variabel Kinerja (Y) semua item pertanyaan dikatakan valid karena dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 sebanyak 7 item pernyataan dan 0,003 sebanyak 1 item pernyataan dimana kriteria uji validitas $> 0,05$ dikatakan valid.

Tabel 4 : Hasil penelitian uji reliabilitas

Nama Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	0,709	10	Reliabel
X2	0,743	8	Reliabel
Y	0,717	8	Reliabel

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa item pernyataan setiap variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* X1 sebesar 0,709, X2 sebesar 0,743, Y sebesar 0,717, maka pernyataan setiap variabel bisa dikatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 5 : Hasil penelitian uji normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0,200	Normal

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* hasil uji normalitas variabel sebesar 0,200 dapat dikatakan bahwa data variabel berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05.

Tabel 6 : Hasil penelitian uji linearitas

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
OCB(X1)	0,243	Linear
Komitmen Organisasi(X2)	0,471	Linear

sumber : data diolah SPS, 2023

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dengan Kinerja (Y) bersifat linear, dan hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y) bersifat linear. Hubungan variabel tersebut dikatakan linear karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 7 : Hasil penelitian uji heterokedastisitas

F	Sig	Keterangan
2,873	0,061	Tidak terjadi heterokedastisitas

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat diketahui bahwa data yang telah diuji heterokedastisitas nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga tidak terjadi

heterokedastisitas melainkan terjadi homokedastisitas, Sehingga persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Tabel 8 : Hasil penelitian uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
OCB(X1)	0,787	1,270	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,787	1,270	Tidak terjadi multikolinearitas

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,270. Dapat disimpulkan nilai VIF kurang dari 10, bisa dikatakan kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9 : Hasil penelitian analisis regresi linear berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig-t	Keterangan
X1 (OCB)	0,233	12,359	1,65798	0,000	H ₁ diterima
X2 (Komitmen Organisasi)	0,002	3,247		0,000	H ₂ diterima
Konstanta				17,108	
Nilai Korelasi (R)				0,854	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)				0,730	
F _{hitung}				158,300	
F _{tabel}				3,07	
Signifikasi F				0,000	H ₃ diterima
Y				Kinerja Karyawan	

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui nilai persamaan regresi yang dilihat dari nilai B. Model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 17,108 + 0,233X_1 + 0,002X_2$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,108 memiliki arti apabila *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan *Komitmen Organisasi* (X2) memiliki nilai 0, maka *Kinerja Karyawan* (Y) memiliki nilai 17,108.
2. Nilai koefisien variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) sebesar 0,233, memiliki arti jika X1 naik satu satuan dan X2 tetap, maka Y naik 0,233 satu satuan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

3. Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,002, memiliki arti jika X2 naik satu satuan dan X1 tetap, maka Y naik 0,002 satu satuan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Tabel 10 : Hasil penelitian uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
OCB (X1)	12,359	1,65798	0,000	H ₁ diterima
Komitmen Organisasi (X2)	3,247		0,000	H ₂ diterima

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 10, maka perhitungan uji t sebagai berikut:

db: $n-k = 120-3 = 117$, maka ttabel angka 0,05 sebesar 1,65798. Sehingga mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $12,359 > 1,65798$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak H₁ diterima memiliki arti ada pengaruh signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.
2. Hipotesis 2: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $3,247 > 1,65798$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak H₂ diterima memiliki arti ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

Tabel 11 : Hasil penelitian uji F

F hitung	F tabel	Sig	Keterangan
158,300	3,07	0,00	H ₃ diterima

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 11, maka dapat diketahui hasil uji F yaitu: $df_1: k-1 = 3-1 = 2$, $df_2: n-k = 120-3 = 117$, maka nilai F tabel angka 0,05 sebesar 3,07. Oleh karena itu, Hipotesis 3: $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, $158,300 > 3,07$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima memiliki arti variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

Tabel 12 : Hasil penelitian koefisien determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,854	0,730	0,726

sumber : data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 12, maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,730, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 73,0% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 27,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

diteliti oleh peneliti, misalnya variabel *employee engagement*, kepemimpinan transaksional dan lain sebagainya.

Artikel Kajian/Analisis:

4.1 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoyo Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$,

$12,359 > 1,65798$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan

H_1 diterima memiliki arti ada pengaruh secara signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan hipotesis

awal yang diduga variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) berpengaruh

secara signifikan atau parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang

telah dilakukan oleh peneliti searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda

Kartini Ticoula (2013) yang memiliki judul penelitiannya "*Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank

Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado" dengan hasil penelitiannya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji parsial antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$,

$3,247 > 1,65798$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima memiliki arti ada pengaruh secara signifikan antara

variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan hipotesis awal yang diduga variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh

secara signifikan atau parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti searah dengan penelitian yang

dilakukan oleh Linda Kartini Ticoula (2013) yang memiliki judul penelitiannya "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado" dengan hasil penelitiannya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji simultan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, $158,300 > 3,07$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima memiliki arti ada pengaruh secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan hipotesis awal yang diduga *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoula (2013) yang memiliki judul penelitiannya "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado" dengan hasil penelitiannya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel bebas memiliki pengaruh kontribusi sebesar 73,0% terhadap variabel terikat dan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya variabel *employee engagement*, kepemimpinan transaksional dan lain sebagainya.

5. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisa hasil penelitian secara parsial, maka memperoleh hasil bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $12,359 > 1,65798$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Berdasarkan analisa hasil penelitian secara parsial, maka memperoleh hasil bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,247 > 1,65798$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_2 diterima.
3. Berdasarkan analisa hasil penelitian secara simultan, maka memperoleh hasil bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri dengan nilai F hitung $> F$ tabel, $158,300 > 3,07$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_3 diterima.

Daftar Referensi

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>
- Lombogia, C., Trang, I., Ch Pandowo, M. H., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2022). *Pengaruh Organizational Citizen Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon) the Effect of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) and Organizational Commitment on Employee Performan*. 10(2), 671–681.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>