

---

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

Oleh  
**Ahmad Rudini**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit  
Email: [Ah.rudini@gmail.com](mailto:Ah.rudini@gmail.com)

---

**Article History:**

Received: 28-06-2024

Revised: 25-06-2024

Accepted: 31-07-2024

**Keywords:**

Organizational  
Citizenship Behavior  
(OCB), Komitmen  
Organisasi, Kinerja  
Pegawai, ASN

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Untuk Mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN pada sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang berjumlah 122 orang, Pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel diambil dengan Probability Sampling kemudian di persempit dengan menggunakan rumus Slovin agar di dapat perhitungan yang sederhana. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui Observasi, Studi Kepustakaan, serta pemberian angket dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, Analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh Adanya pengaruh signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,270 > 1,986$ ) dan tingkat signifikansi Organizational Citizenship Behavior (OCB)  $0,002 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima. Adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur untuk variabel Komitmen Organisasi mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,383 > 1,986$ ) dan tingkat signifikansi Komitmen Organisasi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya hipotesis diterima. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN pada sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Dengan nilai yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  ( $15,204$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,10$ ), (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus dan memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi yang berfungsi sebagai pemelihara, operator, produsen, bahkan menjadi desainer dari setiap sistem dalam organisasi Bratton *et al.*, (2021) oleh sebab itu, apabila organisasi kehilangan sumber daya manusia yang baik maka akan menyita waktu dan biaya khususnya dalam merekrut dan melatih sumber daya manusia.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan organ sumber daya manusia yang terpilih di dalam Instansi pemerintah sebagai pelaku dalam pelaksana kebijakan dan pelayanan publik, kualitas dan kinerja ASN mutlak menjadi kunci sukses keberhasilan dalam penyelenggaraan urusan pemerintah Yusnita *et al.*, (2023). Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, kinerja optimal yang di laksanakan oleh pegawai dapat menjadi tolak ukur kemajuan dari suatu organisasi, termasuk pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

Sekretariat Daerah Kabupaten, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang berlatamkan di Jl. Jend.Sudirman No.1 Sampit, merupakan unsur pembantu pimpinan, pemerintah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah Kabupaten bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah kabupaten/kota. Sekretaris Daerah untuk kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati/Wali kota.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas sebanyak-banyaknya 3 Asisten; di mana Asisten masing-masing terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 bagian. Ada Asisten Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat yang di sebut sebagai Asisten 1 menaungi Bagian Tata Pemerintahan, Bagian Kesejahteraan rakyat, Bagian Hukum, dan Bagian Kerja Sama. Asisten Perekonomian dan Pembangunan yang di sebut sebagai asisten 2 menaungi Bagian Perekonomian, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Pengadaan Barang/Jasa, dan Bagian Sumber Daya Alam. Asisten Administrasi Umum yang di sebut sebagai Asisten 3 menaungi Bagian Umum, Bagian Organisasi, Bagian Protokol dan Pembangunan, dan Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Berdasarkan tujuan organisasi yang dimana ingin lebih meningkatkan kinerja yang siap mendidik dan melatih SDM lebih dari yang diharapkan organisasi, maka dari itu organisasi membutuhkan *Organizational Citienship Behavior* (OCB) yang tinggi untuk diri para karyawannya Robbins & judge, (2008). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau bisa disebut sebagai perilaku ekstra yang di tunjukan oleh karyawan dalam bekerja di suatu organisasi, perilaku tersebut bukan merupakan suatu kewajiban kerja namun perilaku tersebut memberikan dampak yang efektif dan bermanfaat bagi organisasi Fatmawati *et al.*, (2022).

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat berdampak pada organisasi dan rekan kerja di luar tanggung jawab pekerjaan formal yang biasa pegawai lakukan. Adapun kesadaran akan hal tersebut belum terlihat pada pegawai ASN yang berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hal itu terlihat di setiap aktifitas yang di

lakukan pegawai ASN yaitu dengan membiarkan rekan kerjanya melakukan pekerjaan sementara dia sedang tidak berkesibukan, tanpa menawarkan bantuan ke rekan kerja secara sukarela walaupun di luar tupoksinya dengan harapan pekerjaan yang di lakukan segera selesai, akan tetapi tidak semua pegawai ASN melakukan hal tersebut, ada juga yang membantu rekan kerjanya secara sukarela dengan harapan pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan sesegera mungkin.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti secara empirik mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang di kemukakan oleh Alimuddin, (2022) yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang positif serta signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS), dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai BBPPKS menampilkan perilaku OCB melalui respond senang hati membantu teman dalam satu tempat kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan ataupun balas jasa dari apa yang telah dilakukan, bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat, tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan kantor dan dimensi lainnya yang mendukung sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Adhadi *et al.*, (2022) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan kabupaten Situbondo dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa meningkatnya *Organizational citizenship behavior* tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja ASN. Bagi ASN yang mempunyai sikap OCB yang tinggi, berakibat pegawai tersebut akan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk membantu orang lain, dalam menyelesaikan tugas seorang ASN atau teman sekerjanya, sehingga waktu bekerja ASN tersebut habis hanya membantu pekerjaan orang lain dan kehilangan waktu bekerja nya sendiri. Hal tersebut dapat menurunkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh dirinya..

Selain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) faktor Komitmen Organisasi di percaya mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi yakni ialah sebagai suatu keadaan dimana seorang pekerja memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi Rosyid *et al.*, (2009).

Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur sendiri Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawainya sangat baik. Hal tersebut dapat terlihat pada niat dari diri seorang pegawai untuk bekerja keras dan tinggal di dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sikap tersebut sudah termasuk kedalam definisi dari Komitmen. Setidaknya ada tiga ciri komitmen yang nampak dari seorang pegawai menurut Sarhan *et al.*, (2020) yaitu (1) kesepakatan nilai dengan organisasi; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang sangat besar atas nama organisasi dan yang terakhir;(3) keinginan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Dilihat dari sisi teori maka layak kiranya apabila Komitmen Organisasi di sinyalir atau di duga mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti hasil yang ditemukan oleh Agustin *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja

aparatur sipil negara ( ASN ) pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dalam penelitian menjelaskan bahwa, pegawai dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo memiliki keinginan yang teramat kuat untuk saling mempertahankan keanggotanya dalam organisasi dengan cara menjalankan dengan baik tujuan dari organisasi secara sukarela, menjalin hubungan yang erat dan solid antara anggota dan organisasinya.

Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan temuan dari Winart, *et al* (2022) menjelaskan dalam hasil penelitian bahwa bahwa pegawai tenaga kesehatan ASN Puskesmas Sungai Raya Dalam dan Puskesmas Korpri tidak menjawab pertanyaan quesioner secara lengkap sehingga disinyalir, jawaban yang diberikan bias selain itu keadaan sebenarnya di dalam organisasi sesuai dengan kenyataan akan lemahnya Komitmen Organisasi yang dipegang oleh para pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2010) Kinerja ialah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya. Berikut ini adalah data kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

**Tabel 1. Kinerja dan Perilaku Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kotim**

No	Tahun	SKP	Perilaku Kerja				
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
1.	2020	83,19	79,50	79,00	81,00	80,00	79,00
2.	2021	84,86	84,00	83,00	83,00	83,00	83,00
3.	2022	85,53	88,00	85,00	83,00	83,00	83,00
	Mean	84,52	83,83	82,33	82,33	82,00	81,66

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur 2024

Dari fenomena yang diperoleh dari data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur mengalami kenaikan setiap tahunnya. Namun di tahun 2022 Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur khususnya pada poin komitmen dan kerjasama berada pada posisi *stagnan*. *Stagnan* adalah kondisi di mana sesuatu tidak mengalami penurunan dan tidak mengalami kenaikan, sehingga perlu diperhatikan manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan paparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui pengaruh hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur, dengan demikian penelitian ini diberi Judul "**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja**

## Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur”

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.?

### Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur
3. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur

### LANDSAN TEORI

Pada landasan teori ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang relevan dan mengkaji masalah yang diangkat pada penelitian ini, yaitu mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

#### ***Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1)**

##### **Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut (Morgan dalam Mohammad, 2011) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki beberapa pengertian, yaitu: *pertama*, merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); *kedua*, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; *ketiga*, tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena karakteristik perilakunya yang volunfir atau sukarela.

##### **Komitmen Organisasi**

##### **Definisi Komitmen Organisasi**

Dalam perilaku organisasi, terdapat beberapa definisi terkait komitmen organisasi, Luthans dalam Sutrisno (2015) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.

2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Spencer dalam Sudarmanto (2015), komitmen merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, tujuan organisasi, dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pegawai untuk tetap dalam Instansi di masa depan. Komitmen berhubungan erat dan terikat dengan organisasi pada tingkat emosional. Sering kali mencerminkan keyakinan pegawai dalam misi dan tujuan organisasi, keinginan mengembangkan kinerja dalam penyelesaian, dan juga intensitas untuk melanjutkan pekerjaan di organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2016) Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang memiliki komitmen.

Menurut (Sudarmanto, 2015) komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Suharto et.al., (2019) menyatakan jika komitmen organisasi juga menyangkut kepercayaan yang kuat dan menimbulkan rasa ingin bekerja keras untuk nama baik organisasi.

### **Kinerja Pegawai (Y)**

#### **Definisi Kinerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro 2018).

#### **Peneliti Terdahulu**

Dalam penelitian ini, mengacu kepada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu.

Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi, dengan variabel terikat mengenai Kinerja. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat oleh dari jurnal-jurnal di bawah ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Martiyani Pristiwati dkk (2018) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)"

yang diterbitkan dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No.4 Agustus 2018. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif baik secara parsial maupun secara simultan.

- a. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa nilai signifikan  $F(0,000) < \alpha = 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Berdasarkan uji  $t$  antara komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai signifikan masing-masing  $(0,001) < \alpha = 0,05$ , dan  $t(0,003) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh komitmen organisasional ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang sudah di paparkan di atas dapat di simpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rifqi Adhadi dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Pendidikan-Pelatihan (Diklat) Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Mediasi Kompetensi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo” yang di terbitkan dalam Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) Vol. 1, No. 1, Februari 2022, dengan E-ISSN : 2964-898X.

- a. Hasil uji hipotesis dengan mengacu nilai original sample yaitu positif (0.052) dengan nilai P Value yaitu 0,695(>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), dengan demikian Hipotesis ditolak.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang sudah di paparkan di atas dapat di simpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Suhardi dkk (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” yang di terbitkan dalam Jurnal Ekonomi & Ekonimo Syariah Vol. 4, No. 2, Januari 2021, dengan E-ISSN : 2599-3410.

- a. Hasil Penelitian menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini di buktikan bahwa komitmen organisasi dengan signifikasi sebesar 0.488 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ( $0.488 > 0.05$ ). Maka  $H_1$ ditolak dan  $H_0$  diterima. Nilai thitung ( $-0.702$ ) < 2.036.

Dari Paparan Peneliti terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Menurut Arikunto (2014) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Hasan (2002) "Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur yang berjumlah 122 pegawai.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2017) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sedangkan menurut Arikunto (2014) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Jenis Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi yang ada yaitu berjumlah 122 pegawai kemudian di persempit dengan menggunakan rumus *Slovin* agar di dapat perhitungan yang sederhana.

Adapun rumus *slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(e)^2}$$

### Keterangan:

- n = Ukuran sampel/jumlah responden  
 N = Ukuran Populasi  
 e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir, e=0,1

Dalam rumus *Slovin* ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik *Slovin* adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan derajat kesalahan 5% atau 0,05 karena menurut Sugiyono (2016) semakin tinggi nilai e yang digunakan maka semakin besar derajat kesalahan yang dapat di toleransi. Artinya penelitian di anggap tidak valid, sehingga kelonggaran kesalahan tidak bias, maka digunakan derajat kesalahan 5% atau e 0,05. Sehingga di dapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{122}{1+122(0,05)^2}$$

$$n = \frac{122}{1,305}$$

$$n = 93,48$$

$$n = 93$$

berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 93 responden sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019), dikatakan "*simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu" dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Secara umum Variabel Penelitian adalah suatu objek yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian/riset. Menurut Sugiyono (2009) Variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel Bebas (variabel independen) dan Variabel Terikat (variabel dependen). Dimana variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Variabel Dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, yang menjadi variabel bebas (Variabel Independent) dalam penelitian ini terdiri dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

### **Variabel Dependen dan Variabel Independen**

Adapun variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini adalah:

#### **a) Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison et al., 2017).

Peneliti menggunakan teori Robbins (2006) yang mengemukakan 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

#### **b) *Organizational Citizenship Behavior* (X1)**

Menurut (Organ dalam Mohammad, 2011) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Menurut Permatasari (2018) terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu :

1. Altruisme (*Altruism*)
2. Kesadaran (*Conscientiousness*)
3. Sikap Sportif (*Sportmanship*)
4. Keterbukaan (*Courtesy*)
5. Rasa memiliki (*Civic Virtue*)

#### **c) Komitmen Organisasi (X2)**

Spencer dalam Sudarmanto (2015), "komitmen merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi." Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pegawai untuk tetap dalam Instansi di masa depan.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasi, yang bersumber dari pendapatnya John Meyer dan Natalie, yaitu:

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), validitas instrument adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Perhitungan uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.0. Adapun hasil dari uji validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan data responden sebanyak 30 orang sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	N	Korelasi	Nilai Sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ( $X_1$ )	X1.1	30	0,629>0,3	0,000<0,05	Valid
	X1.2	30	0,738>0,3	0,000<0,05	Valid
	X1.3	30	0,491>0,3	0,006<0,05	Valid
	X1.4	30	0,612>0,3	0,000<0,05	Valid
	X1.5	30	0,699>0,3	0,000<0,05	Valid
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	X2.1	30	0,756>0,3	0,000<0,05	Valid
	X2.2	30	0,812>0,3	0,000<0,05	Valid
	X2.3	30	0,615>0,3	0,000<0,05	Valid
Komitmen Organisasi ( $Y$ )	Y1	30	0,748>0,3	0,000<0,05	Valid
	Y2	30	0,841>0,3	0,000<0,05	Valid
	Y3	30	0,770>0,3	0,000<0,05	Valid
	Y4	30	0,621>0,3	0,000<0,05	Valid
	Y5	30	0,503>0,3	0,005<0,05	Valid
	Y6	30	0,563>0,3	0,001<0,05	Valid

(Sumber: Data Diolah melalui program SPSS versi 22.0, 2024)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas instrument perhitungan pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan semua item pernyataan diatas dinyatakan valid. Kemudian untuk item jawaban pada pernyataan kuesioner penelitian diatas tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mewakili terkumpulnya data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka, semua angket atau pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan valid atau layak dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha*>0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliable. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

**Table 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1)	0,626	5	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,606	3	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,763	6	Reliabel

(Sumber: Data Diolah melalui program SPSS versi 22.0, 2024)

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variable yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi, dan Kinerja. sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini bersifat reliable dan semuapernyataan untuk variabel tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

#### Hasil Analisis Data

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for the Social Sciences*) for windows versi 22.0 seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Beta	T	Sig
Konstan	7,201		3,221	0,002
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1)	0,419	0,310	3,270	0,002
Komitmen Kinerja (X2)	0,419	0,320	3,383	0,002

(Sumber: Data Diolah melalui program SPSS versi 22.0, 2024)

Dari Data pada tabel 4 diatas diketahui nilai – nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta : 7,201
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) : 0,419
- 3) Komitmen Organisasi Kerja : 0,419

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,201 + 0,419 + 0,419$$

Dari nilai regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,201 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten

Kotawaringin Timur akan meningkat sebesar 7,201.

2. Nilai variabel X1 sebesar 0,419 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,419 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Nilai variabel X2 sebesar 0,419 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,419 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mencari hubungan antar dua variabel atau lebih, maka dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative. Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Besarnya nilai koefisien korelasi dihitung dengan output program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 22.0. seperti pada Tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model
1	,503 <sup>a</sup>	,253	,236	1,645	1

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)  
(Sumber: Data Diolah melalui program SPSS versi 22.0, 2024)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.503. Artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki hubungan positif **Cukup kuat/Sedang** terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, berdasarkan kriteria menurut Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) berdasarkan kriteria Menurut Sugiyono (2016) kriteria pengukuran nilai koefisien korelasi yaitu jika Nilai  $r = 0,40$  s/d  $0,599$  maka hubungan X dengan Y adalah cukup kuat atau sedang.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji koefisien determinasi pada tabel maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,253 (25,3%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 25,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,747 (74,7%) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian. Hipotesis juga merupakan dugaan sementara yang dibangun

berdasarkan teori penjelasan dan hasil-hasil riset sebelumnya yang diuji untuk membuktikan kebenaran atau dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan dan yang dapat diuji kebenarannya. Adapun hasil uji hipotesis berdasarkan uji analisa menggunakan output program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 22.0 ialah sebagai berikut:

**Hasil Uji-t (Uji Parsial)**

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Komitmen Organisasi*) terhadap variabel dependen (*kinerja Pegawai*). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada Pengaruh antara masing-masing variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1), *Komitmen Organisasi* (X2) terhadap *Kinerja Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur* (Y).
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara masing-masing variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1), *Komitmen Organisasi* (X2) terhadap *Kinerja Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur* (Y).

Berikut hasil perhitungan dari Uji-t (Uji Parsial) yang diperoleh dengan bantuan output program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 22.0, ialah dapat dilihat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji-t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,201	2,236		3,221	,002
<i>Organizational Citizenship Behavior OCB</i>	,419	,128	,310	3,270	,002
<i>Komitmen Organisasi</i>	,490	,145	,320	3,383	,001

a. Dependent Variable: *Kinerja Pegawai*

(Sumber: Data Diolah melalui program SPSS versi 22.0, 2024)

Berdasarkan Tabel 6 mengenai hasil Uji-t Parsial masing-masing variabel maka hasil analisa terhadap Uji-t tersebut ialah t tabel

$$\begin{aligned}
 &= (a/2:n-k-1) \\
 &= (0,05/2:93-3-1) \\
 &= (0,025: 89) \text{ {lihat pada distribusi t table}} \\
 &= 1,98698 \\
 &= 1,986
 \end{aligned}$$

Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%,  $\alpha = 0,05$ . Dapat dilihat di tabel  $t_{hitung}$  dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 3,270, dan dapat dilihat juga di tabel  $t_{hitung}$  dari variable dari Komitmen Organisasi adalah 3,383. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat di peroleh sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,270) >  $t_{tabel}$  (1,986). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diteima. Kesimpulannya: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,383) >  $t_{tabel}$  (1,986). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diteima. Kesimpulannya: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

### Hasil Uji -f (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).

Pengujian ini menggunakan kriteria jika  $p\text{-value} <$  dari level of signifikan yang ditentukan maka variabel indepeden secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variable dependen.  $F_{tabel}$  dapat dihitung dengan cara

$$\begin{aligned} &= (k;n-k) \\ &= 2;93-2) \\ &= (df-2 \text{ ke } 91) \text{ \{lihat pada distribusi f table\}} \\ &= 3,10 \end{aligned}$$

Dengan Kriteria pengujian dalam penelitian ini melalui uji-f dilakukan dengan membandingkan:

1. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh bersama-sama antara variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Y).

2. Apabila nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh bersama-sama antara variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Y).

Berikut hasil perhitungan dari uji-f yang diperoleh dengan bantuan output program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 22.0, ialah dapat dilihat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)**

Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig.
-------	--------	----	------	---	------

		Squares		Square		
1	Regressi	82,286	2	41,143	15,204	.000a
	Residual	243,542	90	2,707		
	Total	325,828	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(Sumber: Data Diolah melalui program SPSS versi 22.0, 2024)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan output program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 22.0 pada Tabel 7. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} (15,204) > F_{tabel} (3,10)$ , ( $Sig. 0.000 < \alpha 0.05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Kesimpulannya: bahwa variabel  $X_1$  (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) dan  $X_2$  (Komitmen Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja Pegawai).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur”, dapat dipaparkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji-t Parsial menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana thitung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 3,270 dan tingkat signifikansi 0.002. Sehingga, untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai persamaan sebagai berikut :  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,270 > 1.986)$  dan tingkat signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)  $0,002 < 0,05$  di mana thitung lebih besar dari ttabel, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima yang artinya menunjukkan bahwa, adanya pengaruh dari Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Martiyani Pristiwati dkk (2018), di mana terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja.
2. Berdasarkan Uji-t Parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini, dimana  $t_{hitung}$  Komitmen Organisasi sebesar 3,383 dan tingkat signifikansi 0.000. Sehingga, untuk variabel Komitmen Organisasi mempunyai persamaan sebagai berikut :  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,383 > 1,986)$  dan tingkat signifikansi Komitmen Organisasi  $0,000 < 0,05$ , dimana thitung lebih besar dari ttabel, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, yang artinya menunjukan bahwa adanya pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Martiyani Pristiwati dkk (2018), di mana terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.
3. Berdasarkan Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. Hasil ini dibuktikan dalam beberapa item hasil uji:

- a) Dibuktikan dengan Hasil pengujian yang menunjukkan dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} (15,204) > F_{tabel} (3,10)$ , (Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$ ). Berdasarkan hasil yang diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
- b) Berdasarkan analisa korelasi diperoleh angka  $r$  sebesar 0,503. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat/ sedang antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.
- c) Sedangkan berdasarkan analisa determinan ( $R^2$ ) diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,253. Yang artinya bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar (25,3%), sedangkan sisanya sebesar 0,747 (74,7%) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal-hal sebagai berikut :

#### Saran untuk Instansi

Berikut adalah beberapa saran yang dapat saya berikan untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

1. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penulis menyarankan kepada pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur siap untuk tidak mementingkan dirinya sendiri, peduli kepada rekan kerja lainnya agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.
2. Jika Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur ingin meningkatkan kinerja pegawainya, maka disarankan kepada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur agar meningkatkan keinginan serta komitmen untuk organisasi agar menjadi kuat. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai
3. Disarankan pada pimpinan dan seluruh ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, untuk mempertahankan kinerja yang optimal sebagai pegawai. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar kuantitas yang diinginkan serta tujuan organisasi tercapai sehingga target yang diinginkan terpenuhi.

#### Saran untuk penelitian mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga penulis menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*, sebagai berikut.

1. Penelitian mendatang dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh.
2. Bagi peneliti mendatang jika menggunakan topik yang sama peneliti mengharapkan menambahkan indikator pengukuran yang lain dan lebih luas.
3. Penelitian ini hanya menggunakan Subjek penelitian yang terbatas, di mana penelitian hanya berfokus mendapatkan responden berupa Pegawai ASN yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya lebih memperluas Subjeknya, misalnya meneliti kembali terhadap Pegawai Non ASN yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur, atau instansi Lainnya.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan responden yang jumlahnya lebih banyak agar hasilnya penelitiannya lebih baik dan juga dapat menggunakan referensi variabel lain yang berbeda untuk memberikan pengetahuan yang baru bagi para pembacanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhadi, R., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2022). "Pengaruh Pendidikan-Pelatihan (Diklat) Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Mediasi Kompetensi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 65–79.
- [2] Agustin, R. D., Arief, M. Y., & Wiryaningtyas, D. P. (2022). "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 945–961.
- [3] Alimuddin, M. I. (2022). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS)". *YUME: Journal of Management*, 5(3), 677–685.
- [4] Amal, R. K. (2022). "Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Xii". *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2207–2228.
- [5] Arikunto, S., & Jabar C. S. A. (2014). "Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teortitis Praktisi Pendidikan." Bumi Aksara.
- [6] Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- [7] Fatmawati, M., Sulistiywati, L. N., & Asmike, M. (2022). "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan". *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4.
- [8] Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan." *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- [9] Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional*

- Kewirausahaan, 2(1), 420–435.
- [10] Kahpi, H. S., Guli, G., Subroto, E., & Mahmud, T. A. (2022). "Peran Organisasi Komitmen Dalam Memediasi Profesionalisme Dan Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Provinsi Banten". *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 466–476.
- [11] Organ, D. W.. 1988. *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. MA: Lexington Books.
- [12] Organ, D. W. 1997. *Organizational Citizenship Behaviour: It's Construct Cleanup Time*. *Human Performance*, 10(2) pp.85-97.
- [13] Robbins, Stepen P. (2006). "Perilaku Organisasi". Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia Offset.
- [14] Robbins dan Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT. Indeks (Gramedia Group).
- [16] andewa, F. (2016). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan." *Fadli. Ekonomi*, 4(1), 1–23.
- [17] Sari, L. I. (2016). "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta." *Jurnal Manajemen*, 5(2).
- [18] Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). "The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry". *Management Science Letters*, 10(1), 183–196.
- [19] Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- [20] Sugiyono, P. D. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D" Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono, P. D. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D" Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono, P. D. (2018). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D/Sugiyono" Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono, P. D. (2019). "Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)" Bandung: Alfabeta.
- [24] Ticoalu, L. K. (2013). "Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- [25] Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [26] Widodo, S. (2022). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kota Bengkulu". *Student Journal of Business and Management*, 5(1), 521–540.
- [27] Winarti, C. (n.d.). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(01), 17–27.

- [28] Yakup, Y. (2017). *"Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai."* Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 1(3), 273–290.
- [29] Yusnita, I., Fikri, A., & Istiandra, M. (2023). *"Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Asn Bappedalitbang Kabupaten Paser"*. Journal Publicuho, 6(1), 161–177.
- [30] Zubaidi, A., Sadalia, I., & Absah, Y. (2018). *"The Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of Non-Communicable Diseases (Ncd) Officers In Community Health Centers In Deli Serdang Regency"*. Skyline Business Journal, 14(1), 12–32.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN