

# PENGARUH PROFESIONALISME, BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR

Trya Dewi Widowati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: threeya\_dhewix@yahoo.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of professionalism, organizational culture, career development or organizational commitment partially or simultaneously to the Organization Citizenship Behavior at the District Office employees Gondangrejo Karanganyar. In conclusion, the results of the data analysis we concluded there was a significant effect of professionalism, organizational culture, career development and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior on District Office employees Gondangrejo Karanganyar. The results of the F test analysis we concluded there was a significant effect of independent variables namely professionalism, organizational culture, career development, and organizational commitment to the dependent variable is the Organizational Citizenship Behavior in the District Office employees Gondangrejo Karanganyar.*

*Keywords: professionalism, organizational culture, career development, organizational commitment, organization citizenship behavior*

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia seutuhnya baik jasmani maupun rohani serta adil dan merata. Kemerdekaan yang telah diraih puluhan tahun lamanya telah banyak memberikan perubahan terhadap kehidupan masyarakat. Pengorbanan yang telah dilakukan oleh para pejuang pada masa sebelum kemerdekaan senantiasa dihargai dengan usaha peningkatan pembangunan diseluruh aspek kehidupan bermasyarakat. Pada prinsipnya tujuan dari pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia, yang mengandung makna adanya keseimbangan, keserasian, keselarasan.

Demi terlaksananya program pembangunan serta pencapaian tujuan pembangunan itu sendiri, pemerintah telah mengeluarkan berbagai perubahan dalam pengambilan kebijakan, bahkan sistem pemerintahan yang terbaik terus digali sampai saat ini. Salah satu buktinya adalah dengan lahirnya era otonomi daerah. Pada era otonomi daerah ini percepat-

an proses pembangunan lebih dirasakan. Kewenangan besar yang dimiliki pemerintah daerah menjadi modal penting dalam pelaksanaan pembangunan di daerah. Dalam artian pemerintah daerah bisa mengambil kebijakan dan membuat program-program kerja yang lebih menyentuh aspek kehidupan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja, maka seluruh pegawai negeri sipil memerlukan peningkatan prestasi kerja dalam aktivitas organisasi. Walaupun program pengembangan kemampuan pegawai sering dilakukan, namun masih dijumpai permasalahan-permasalahan yang menyangkut tidak kompetennya seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan prestasi kerja yang masih buruk. Hal tersebut menunjukkan bahwa program peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan selama ini masih belum berhasil dengan baik, untuk itu diperlukan suatu program evaluasi yang berguna untuk mengkaji permasalahan yang menyangkut kinerja seorang pegawai.

Sebagai lembaga pemerintah yang di da-

lamnya terdapat sumber daya manusianya yaitu pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar senantiasa berusaha melaksanakan program pengembangan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo jika dilihat langsung di lapangan maka masih banyak dijumpai ketidakkompetenan dan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat bisa tertunda, profesionalisme pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih buruk dan persoalan-persoalan lain yang terjadi.

Kantor Kecamatan adalah sebagai sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan di wilayah kecamatan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Dari kondisi yang ada pada Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, terlihat kurangnya aparat melakukan sistem kerja yang jelas dan terkoordinir sehingga masih terdapat beberapa tugas yang tidak tercapai. Selain itu masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan pegawai menjadi isu yang paling fenomenal dan terjadi berulang kali. Media massa lokal bahkan tidak sungkan-sungkan lagi untuk mengekspos masalah kedisiplinan pegawai yang sering kali menghabiskan waktu di luar kantor tanpa kecuali ketika jam sibuk tengah berlangsung.

Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunter* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai.

Oleh karena itu, guna mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* pada pegawai, diperlukan adanya profesionalisme kerja pegawai. "Profesionalisme adalah

orang yang terampil, handal, dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya" (MenPAN, 2002: 14). Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Profesionalisme pada intinya adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar (MenPAN, 2002: 25). Seorang karyawan yang profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang diketuninya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menumbuhkan *organizational citizenship behavior* adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja serta *organizational citizenship behavior* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (Yohanas Oemar, 2013: 66).

Organisasi Kantor Kecamatan Gondangrejo dalam upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai perlu memperhatikan variabel pengembangan karier, sebab dengan pegawai memperoleh promosi karier akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Menurut Bambang

Wahyudi mendefinisikan pengembangan karier adalah sebagai berikut: Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya (Bambang Wahyudi, 2002: 161).

Jadi dengan demikian, pengembangan karier merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana kariernya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

Faktor terakhir yang diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi pada pegawai. "Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi" (Zainuddin, 2002: 38). Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan menunjukkan bahwa OCB pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar masih rendah, hal tersebut dapat di-

lihat dari perilaku pegawai yang kurang membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. OCB pegawai yang rendah juga terlihat dari adanya perilaku pegawai yang kurang berusaha bekerja secara maksimal melebihi yang diharapkan perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, pengembangan karier atau komitmen organisasi secara parsial maupun secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.

Dari pendahuluan dan tujuan di atas maka dapat diberikan hipotesis berikut:

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- H<sub>4</sub> : Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- H<sub>5</sub> : Profesionalisme merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei di Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 20 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 20 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

### 1. Profesionalisme

Profesionalisme adalah komitmen para

anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Variabel profesionalisme diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel profesionalisme dapat diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Maister (2003: 21) dengan indikator sebagai berikut:

- a. Bangga pada pekerjaan mereka, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas.
- b. Berusaha meraih tanggung jawab.
- c. Mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas.
- d. Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang yang mereka layani.
- e. Terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini bersama yang berasal dari falsafah atau prinsip awal pendirian organisasi kemudian, berinteraksi menjadi norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert.

Variabel budaya organisasi dapat diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins (2006: 732) dengan indikator sebagai berikut:

- a. Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
- b. Pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
- c. Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- d. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan

para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

- e. Pengawasan yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

## 3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Variabel pengembangan karier diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel pengembangan karier dapat diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Sondang P. Siagian (2006: 215) dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan latihan.
- b. Promosi jabatan.
- d. Mutasi jabatan.

## 4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan skala Likert.

Indikator komitmen organisasi diukur melalui teori yang dikembangkan Ummi Narimawati (2005: 19) dan Sopiah (2008: 165) sebagai berikut:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi
- b. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.
- c. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- d. Keinginan untuk bekerja keras
- e. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

## 5. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kontribusi yang ditunjukkan oleh pekerja

itu berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerja tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan skala Likert.

Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior* diukur dari teori Eflina Purba dan Seniati (2004: 106) melalui dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. *Altruism* (perilaku menolong), yaitu perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan.
- b. *Conscientiousness* (perilaku kehati-hatian), yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
- c. *Sportmanship* (perilaku toleransi), yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.
- d. *Courtesy* (menghargai hubungan), yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.
- e. *Civic Virtue* (mengikuti perubahan organisasi), yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi

Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan  $p\text{ value} < 0,05$ . Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 16 for Windows*. Menurut Nunally suatu konstruk dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  sebaliknya suatu konstruk dinyatakan tidak reliabel apabila menghasilkan *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$ .

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas.
  - b. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.
  - c. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.
  - d. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.
2. Pengujian Hipotesis  
Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 1 berikut.

Tabel 1: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,627); (0,777); (0,640); (0,752) > 0,1 VIF (1,596); (1,287); (1,561); (1,330) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p (0,818) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	P (0,545); (0,435); (0,839); (0,649) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Normalitas	p (0,508) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data penelitian diolah, 2014

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil olah data dengan menggunakan SPSS seperti tabel 2 berikut:

Tabel 2: Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	17,973	-5,400	0,000
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	0,628	4,317	0,001
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,410	4,219	0,001
Pengembangan karier (X <sub>3</sub> )	0,287	2,598	0,020
Komitmen organisasi (X <sub>4</sub> )	0,464	3,635	0,002
F-hitung = 36,938			0,000
Adjusted R Square = 0,908			

Sumber: Data penelitian diolah, 2014

Dari data tabel 2 di atas, dapat disusun persamaan:

$$Y = -17,973 + 0,628X_1 + 0,410X_2 + 0,287X_3 + 0,464X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a : -17,973 artinya jika profesionalisme (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), pengembangan karier (X<sub>3</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>4</sub>) sama dengan nol, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar menurun.

b<sub>1</sub> : 0,628 artinya pengaruh variabel profesionalisme (X<sub>1</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar positif, artinya apabila profesionalisme pegawai meningkat, maka dapat

meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>), pengembangan karier (X<sub>3</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>4</sub>) dianggap tetap.

b<sub>2</sub> : 0,410 artinya pengaruh variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar positif, artinya apabila budaya organisasi meningkat, maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, dengan asumsi variabel profesionalisme (X<sub>1</sub>), pengembangan karier (X<sub>3</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>4</sub>) dianggap tetap.

$b_3$  : 0,287 artinya pengaruh variabel pengembangan karier ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar positif, artinya apabila pengembangan karier pegawai meningkat, maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, dengan asumsi variabel profesionalisme ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) dianggap tetap.

$b_4$  : 0,464 artinya pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar positif, artinya apabila komitmen organisasi organisasi meningkat, maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, dengan asumsi variabel profesionalisme ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ) dianggap tetap.

Dari analisis tersebut, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar adalah variabel profesionalisme ( $X_1$ ), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,628 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,410, pengembangan karier ( $X_3$ ) sebesar 0,287 $X_3$  dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0,464).

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengaruh variabel bebas yaitu profesionalisme ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), pengembangan karier ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior*

(Y). menggunakan analisis regresi linear berganda.

a. Pengujian signifikansi pengaruh profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

Karena  $p$ -value sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

a. Pengujian signifikansi pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

Karena  $p$ -value sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

b. Pengujian signifikansi pengaruh pengembangan karier ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

Karena  $p$ -value sebesar  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan pengembangan karier ( $X_3$ ) terhadap *Organizational*

*tional Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

- c. Pengujian signifikansi pengaruh komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut:

Karena  $p$ -value sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

#### 4. Uji F

Hasil analisis diperoleh  $p$ -value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu profesionalisme ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), pengembangan karier ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar sudah tepat.

#### 5. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,883 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu profesionalisme ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), pengembangan karier ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational*

*tional Citizenship Behavior* (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar sebesar 88,3 persen sedangkan sisanya ( $100\% - 88,3\%$ ) = 11,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya kepuasan kerja, beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Dari analisis di atas maka hipotesis yang menyatakan:

1. Ada pengaruh yang signifikan profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, terbukti kebenarannya.
3. Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, terbukti kebenarannya.
4. Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, terbukti kebenarannya.
5. Profesionalisme merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, terbukti kebenarannya.

#### KESIMPULAN

Hasil analisis data diperoleh kesimpulan (1) ada pengaruh yang signifikan profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (2) ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (3) ada pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (4) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar.



Hasil analisis uji F diperoleh kesimpulan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu profesionalisme, budaya organisasi, pengembangan karier, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar sudah tepat.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,883 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu profesionalisme, budaya organisasi, pengembangan karier, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar sebesar 88,3 persen

sedangkan sisanya ( $100\% - 88,3\%$ ) = 11,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya kepuasan kerja, beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Hasil analisis Regresi Linear Berganda diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar adalah variabel profesionalisme, karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,628 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (budaya organisasi sebesar 0,410, pengembangan karier sebesar 0,287 dan komitmen organisasi sebesar 0,464).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohari, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Almasdi, 2000, *Aspek Mental Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2005, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2010, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Eflina Purba dan Seniati, 2004, Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, diakses 15 September 2014.
- Fred Luthans, 2002, *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Hadari Nawawi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imam Gunawan, 2011, *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysisarchives*, diakses 15 Oktober 2013.
- Joko M. Affandi, 2002, *Wacana Pengembangan Kepegawaian*, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.
- Pamuji, 2004, *Profesionalisme Aparatur Negara dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*, Widyapraja, Jakarta.
- Poerwopoespito dan Utomo, 2000, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan; Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi, alih bahasa Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia*, Alih Bahasa Benjamin Molan, Intan Sejati, Klaten.
- Sudarwan Danin, 2002, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yohanas Oemar, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior (OCB)* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11, Nomor 1, Maret 2013, Hal. 65-76.