

ANALISIS PENGARUH KEPERIBADIAN INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*) PADA KARYAWAN KANTOR UPPD / SAMSAT KABUPATEN CILACAP

Nurul Hasanah¹, Guntoro², Wahyu Alfriani³
nurul.hs09@gmail.com¹, guntoro.ah@gmail.com², alfriani.wahyu@gmail.com³
Dosen STIE Satria Purwokerto^{1, 2}, Mahasiswa STIE Satria Purwokerto³

Abstract

The research objective was to analyze the effect of individual personality, organizational commitment, and job satisfaction on OCB (Organizational Citizenship Behavior) in UPPD/SAMSAT Office Employees, Cilacap Regency. The hypothesis proposed is Individual Personality, Organizational Commitment, and Job Satisfaction have an influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study used a survey method and data were collected through a questionnaire. The number of samples is 40 people or using the census method. The analytical tools used are Multiple Linear Regression Analysis and Partial Test (t test). The results showed that individual personality, organizational commitment, and job satisfaction had a significant effect on OCB (Organizational Citizenship Behavior) as evidenced by the t-value of the three variables greater than the t-table value.

Keywords : Individual Personality, Organizational Commitment, Job Satisfaction and OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*)

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kepribadian individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap. Hipotesis yang diajukan adalah Kepribadian Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian ini menggunakan metode survei dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Jumlah sampel berjumlah 40 orang atau menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang dibuktikan dengan nilai t hitung ketiga variabel lebih besar daripada nilai t tabel.

Kata Kunci: Kepribadian Individu, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*).

A. Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa. Instansi pemerintah sebagai organisasi yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, salah satunya Kantor UPPD Samsat Kabupaten Cilacap banyak melakukan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan

publik atau melakukan pelayanan publik. UPPD (Unit Pelayanan Pendapatan Daerah) Kabupaten Cilacap mempunyai 3 (tiga) sistem pembayarannya itu SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Induk, SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Keliling, SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) Pembantu. SAMSAT itu sendiri adalah sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung yaitu pengurusan dokumen kendaraan bermotor, sehingga dibutuhkan sekali tenaga pegawai di setiap bidangnya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, munculnya perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) menjadi hal positif bagi karyawan UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap. Sampai dengan tahun 1974 proses perpanjangan STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan bermotor) harus membuang waktu cukup lama karena mesti mendatangi tiga kantor. Membayar pajak harus datang ke kantor pajak, membayar Sumbangan Wajib dan Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ) mereka harus mendatangi kantor asuransi jasa raharja dan mereka harus mendatangi kantor polisi lalu lintas untuk memperoleh STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan bermotor).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota puas apabila melakukan suatu yang hanya terjadi jika karyawan memiliki pemikiran yang positif terhadap organisasinya. Perilaku tersebut tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) akan memberikan penilaian positif. OCB di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepribadian individu, komitmen organisasi, kepuasan kerja.

Kepribadian individu merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, meraskan, dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan (Dorland, 2002). Ada beberapa unsur yang terdapat dalam kepribadian yaitu pengetahuan, pengetahuan individu berisi tentang fantasi, pemahaman, dan konsep-konsep yang

lahir dari pengamatan dan pengalaman mengenai berbagai macam hal yang berbeda-beda di dalam lingkungan individu tersebut.

Komitmen Organisasi merupakan rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seseorang terhadap organisasinya (Sri Kuntjoro, 2002). Istilah komitmen pada dasarnya merujuk kepada kemampuan seseorang untuk bertahan dan setia menjalani aktivitas tertentu. Seseorang yang mengaku memiliki sikap komitmen yang tinggi harus memiliki jiwa kesetiaan dan juga ketahanan mental yang kuat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi, Susilo Martoyo (1992 : 115).

B. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*)

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan dan memberi kontribusi pada peningkatan fungsi efektifitas suatu organisasi.

2. Kepribadian Individu

Kepribadian individu menurut GW.Allport adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Kepribadian individu juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau *herediter* dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan.

Penelitian ini dilakukan oleh Roby Sambung dan Iring (2014), memperoleh hasil dari pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan nilai 0,380 dan t-statistik 14,003. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel

1,96 dengan nilai p -value 0,000. Maka Kepribadian berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Artinya, semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan sebagai berikut :

H₁: Kepribadian Individu berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Cherrington (1996) dalam khikmah (2005) sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Nizam Er Hamza (2015), Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dengan didapat hasil uji – t komitmen organisasi= 4,454 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan jika semakin baik Komitmen Organisasi maka semakin berpengaruh dan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan sebagai berikut :

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Menurut Setiawan dan Ghozali, 2006:159 bahwa kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Hasil Penelitian yang dilakukan Akhmad Nizam Er Hamza (2015) diperoleh hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) , dengan didapat hasil uji – t kepuasan

kerja = 6,308 dan nilai sig. 0.000 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan ini mengidentifikasikan jika semakin baik kepuasan kerja maka semakin berpengaruh dan meningkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebagai berikut:

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

C. Metode Penelitian dan Analisis Data

1. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini merupakan studi kasus pada Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap. Metode penetapan responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis maupun lisan (Suharsimi Arikunto; 2003;10). Jumlah seluruh karyawan di Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap adalah 40 orang.

2. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilakukan untuk menguji validitas dari pertanyaan yang diambil dalam penelitian benar-benar dapat mengungkapkan variabel yang diteliti. Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Syarifudin, 2000):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment* (item dengan total pertanyaan)

n = Jumlah sampel

x = Nilai dari jawaban kuesioner

y = Nilai dari total jawaban

Dengan derajat kebebasan (n-2) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) apabila :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti kuesioner dinyatakan valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur untuk mengukur suatu gejala, erat tidaknya yang berkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Syarifudin, 2000).

Untuk mengetahui kuesioner yang disebarkan pada responden handal atau tidak, perlu dilakukan analisis reliabilitas dengan teknik *Conbrach Alpha* (α). Analisis tersebut untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang tidak berubah jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama, digunakan rumus *Conbrach Alpha* sebagai berikut (Syarifudin, 2000) :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

Dengan derajat kebebasan (n-2) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) apabila:

$r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti kuesioner dinyatakan reliabel.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2002), Penggunaan model regresi linier berganda harus menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan kualitas data. Oleh sebab itu harus terlebih dahulu dilakukan pengujian agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas *Best Linier*

Unbiased Estimator, agar terbebas dari gejala multikolinieritas, linieritas dan heteroskedastisitas. Model tersebut juga harus memenuhi metode asumsi dasar klasik *Ordinary Least Square* (OLS).

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan korelasi antara variabel-variabel bebas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam persamaan regresi tidak saling berkorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier dalam regresi dengan cara menguji VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan matrik korelasi terhadap variabel bebas sebagai berikut (Santoso, 2002) :

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Kriteria Pengujian *VIF* :

$VIF > 5$, berarti terdapat gejala multikolinieritas

$VIF < 5$, berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas

Kriteria pengujian Matrik korelasi antara variabel bebas :

$r < 0,5$ berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas

$r > 0,5$ berarti terdapat gejala multikolinieritas

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana variabel pengganggu untuk setiap pengamatan tidak lagi konstan tetapi bervariasi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Metode yang dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* (Gujarati, 2006):

Menurut Supranto (2003) Uji *Glejser* adalah meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutlak dari e_i .

$$e_i = b_0 + b_1 + b_2 + b_3$$

Keterangan :

e_1 = Kesalahan pengganggu pada regresi

b_0, b_1, b_2, b_3 = Matrik VC (*Variance-Covariance*)

Kriteria Pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti ada gejala heteroskedastisitas

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas

3) Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui suatu model yang digunakan merupakan model linear atau non linear dalam regresi (Gujarati, 2006). Pengujian ini menggunakan analisis *Mac Kinon White Davidson (MWD)*.

Kriteria pengujian :

t test untuk $Z_1 \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } Z_1 > \alpha$ model dikatakan linear.

Jika t test untuk $Z_1 \geq t_{tabel}$ atau $\text{sig } Z_1 < \alpha$ model dikatakan non linear.

t test untuk $Z_2 \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } Z_2 > \alpha$ model dikatakan linear.

Jika t test untuk $Z_2 \geq t_{tabel}$ atau $\text{sig } Z_2 < \alpha$ model dikatakan non linear

Jika Z_1 dan Z_2 linier : model menggunakan persamaan linear berganda

Jika Z_1 dan Z_2 non linier : model menggunakan persamaan non linear

Jika salah satu non linier : model menggunakan persamaan linear atau non linear.

Apabila salah satu kriteria terpenuhi, maka dapat menggunakan linear atau non linear.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Supranto (2003), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas (kepribadian individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja)

e = Variabel lain yang tidak diteliti

e. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara parsial / individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, digunakan uji t, dengan rumus (Supranto, 2003) :

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

t : Nilai t hitung

b_j : Koefisien regresi

sb_j : Kesalahan baku koefisien regresi

f. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan besarnya pengaruh nilai variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, jika nilai yang mendekati satu, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Supranto, 2003) digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum X_1 Y_1 + b_2 \sum X_2 Y_2 + b_3 \sum X_3 Y_3)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*)

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas (kepribadian individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja)

D. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas pernyataan kepribadian individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Y) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.
 Pengujian validitas pernyataan kepribadian individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan OCB (Y).

Pernyataan	r hitung				r tabel	Keterangan
	X_1	X_2	X_3	Y		
1	0,743	0,824	0,460	0,534	0,312	Valid
2	0,662	0,774	0,769	0,462	0,312	Valid
3	0,890	0,950	0,848	0,416	0,312	Valid
4	0,847	0,910	0,899	0,863	0,312	Valid
5	0,595	0,922	0,396	0,913	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan pada tabel 1, secara statistik angka korelasi harus dibandingkan dengan skala tabel. Untuk taraf keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* ($n-2$) = (40-2) = (38) diperoleh angka r tabel sebesar 0,312. Dengan demikian r hitung untuk setiap butir pernyataan tergabung pada keempat variabel penelitian lebih besar dari r tabel, maka dapat diartikan bahwa butir-butir pernyataan tersebut adalah valid. Oleh karena itu, pernyataan yang diajukan layak dijadikan instrumet penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *alpha croanbach's (r-alpha)*. Hasil pengujian reliabilitas pernyataan kepribadian individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Y) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
 Pengujian reliabilitas pernyataan kepribadian individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan OCB (Y).

Pernyataan Variabel	Koefisien Reliabilitas (<i>r-alpha</i>)	r tabel	Keterangan
X_1	0,796	0,312	Reliabel
X_2	0,919	0,312	Reliabel
X_3	0,684	0,312	Reliabel
Y	0,655	0,312	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*r-alpha croanbach's*) pernyataan keempat variabel penelitian lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* ($n-2$) = $(40-2) = (38)$ diperoleh angka r tabel sebesar 0,312. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa pernyataan- pernyataan yang ada pada kuesioner dapat dipercaya reliabel dijadikan instrumen penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas berupa hubungan antar variabel-variabel bebas dalam model regresi. Hasil perhitungan besaran *Variation Inflation Faktor* (VIF) dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
 Nilai *Variation Inflation Faktor* (VIF).

Variabel	VIF
Kepribadian Individu (X ₁)	3,176
Komitmen Organisasi (X ₂)	2,821
Kepuasan Kerja (X ₃)	2,152

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh hasil nilai VIF masing-masing variabel < 5 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan. Ringkasan hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t table	Signifikasi
Kepribadian Individu (X ₁)	2,028	0,298
Komitmen Organisasi (X ₂)	2,028	0,637
Kepuasan Kerja (X ₃)	2,028	0,316

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 4 menunjukkan tidak ada variabel yang mempunyai gejala heteroskedastisitas karena t_{hitung} X₁= 0,298; X₂= 0,637; dan X₃= 0,316 lebih kecil dari t_{tabel} 2,028, maka dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat digunakan.

3) Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian bersifat linear atau non linear. Hasil perhitungan yang dilakukan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Pengujian Linear

No	Variabel	Sig. Linearity	Pengukuran	Ket.
1	Kepribadian individu terhadap OCB	0,000	0,000<0,05	Linier
2	Komitmen Organisasi terhadap OCB	0,000	0,000<0,05	Linier
3	Kepuasan kerja terhadap OCB	0,000	0,000<0,05	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada tabel 5 diketahui bahwa nilai *sig. linearity* variabel kepribadian individu (X_1) sebesar 0,000; variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,000; dan variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,000. Nilai *sig. linearity* ketiga variabel tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas memiliki arah yang linear terhadap variabel terikat. Dengan terpenuhinya persyaratan uji linearitas, maka analisis dapat dilanjutkan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepribadian individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,195 + 0,400 X_1 + 0,244 X_2 + 0,321 X_3$$

a. Konstanta = 0,195 artinya, bahwa OCB karyawan yang dicapai sebesar 0,195 apabila kepribadian individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tidak ada atau sama dengan nol.

b1 = 0,400 artinya, bahwa apabila kepribadian individu naik sebesar 1 satuan, sedangkan komitmen organisasi dianggap tetap dan kepuasan kerja dianggap tetap, maka nilai OCB karyawan akan naik sebesar 0,400 satuan.

b2 = 0,244 artinya, bahwa apabila komitmen organisasi naik sebesar 1 satuan, sedangkan kepribadian individu tetap dan kepuasan kerja tetap, maka nilai OCB karyawan akan naik sebesar 0,244 satuan.

$b_3 = 0,321$ artinya, bahwa apabila kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan, sedangkan kepribadian individu tetap dan komitmen organisasi tetap, maka nilai OCB karyawan akan naik sebesar 0,321satuan.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dari perhitungan regresi berganda diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,803 artinya, bahwa variabel OCB akan dijelaskan oleh variabel kepribadian individu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 80,3 persen, sedangkan sisanya 19,7 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

e. Uji t

Hasil perhitungan uji t, dapat dilihat dalam tabel 6 berikut ini:

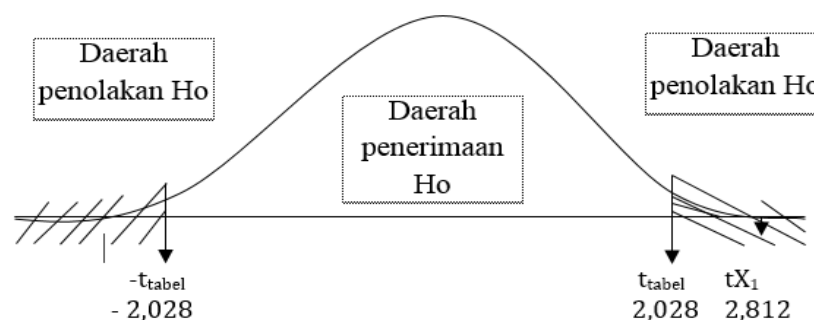
Tabel 6. Hasil perhitungan uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.195	2.121		.927
	Kepribadian Individu (X1)	.400	.142	.371	.008
	Komitmen Organisasi (X2)	.244	.090	.339	.010
	Kepuasan Kerja (X3)	.321	.125	.279	.015

a. Dependent Variable: OCB

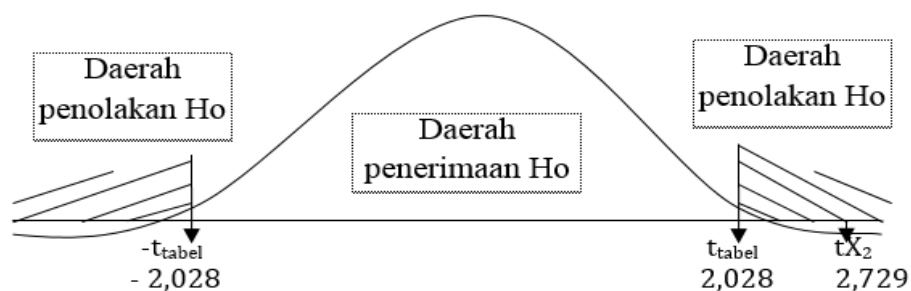
Nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* ($n-k$) = (40-4) diperoleh nilai 2,028.

- a. Nilai t_{hitung} dari variabel kepribadian individu (t_{X_1}) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,812 > 2,028$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel kepribadian individu (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB (Y). Adapun gambar kurva normal uji t dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :



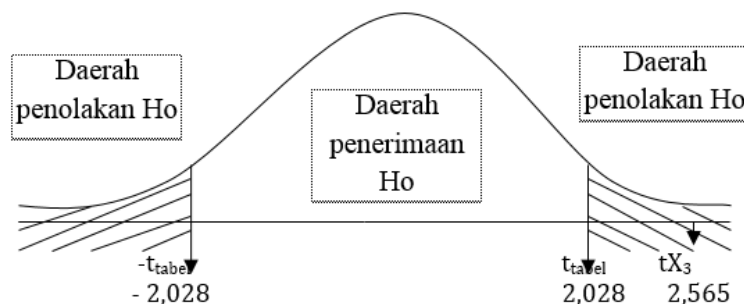
Gambar 2. Kurva normal uji t kepribadian individu

- b. Nilai t_{hitung} dari variabel komitmen organisasi (tX_2) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,729 > 2,028$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB (Y). Adapun gambar kurva normal uji t dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :



Gambar 3. Kurva normal uji t komitmen organisasi

- c. Nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja (tX_3) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($2,565 > 2,028$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB (Y). Adapun gambar kurva normal uji t dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 4. Kurva normal uji t kepuasan kerja

E. Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Kepribadian Individu terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis uji t, nilai t hitung dari kepribadian individu lebih besar dari nilai t tabel ($2,812 > 2,028$) sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepribadian individu mempunyai pengaruh terhadap OCB Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, **diterima**. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roby Sambung dan Iring (2014) tentang Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pegawai Negeri Sipil (PNS) Administrasi pada Universitas Palangka Raya, dengan hasil penelitian bahwa kepribadian (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Y). Oleh karena itu, perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku OCB mereka. Semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis uji t, nilai t hitung komitmen organisasi lebih besar dari nilai t tabel ($2,729 > 2,028$) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, **diterima**. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Nizam Er Hamza (2015) Tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. membuktikan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Y), oleh karena itu, dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bergabung dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi maka komitmen yang baik dapat tercermin dalam karyawan memiliki rasa bangga memilih bekerja di instansi tersebut dibandingkan dengan instansi-instansi lain.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis uji t, nilai t hitung dari kepuasan kerja lebih besar dari t tabel ($2,565 > 2,028$) sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, **diterima**. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Nizam Er Hamza (2015) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang, dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y). Oleh karena itu, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja yang didapatkan, persepsi responden adalah merasa puas dengan hasil kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja. Artinya bahwa kepuasan kerja yang baik kaitannya dengan perilaku OCB yaitu karyawan merasa puas dengan hasil kerja sama yang dilakukan dengan rekan kerja.

F. Kesimpulan dan Implikasi

1. Kesimpulan

- a. Kepribadian individu secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} kepribadian individu (tX_1) yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,812 > 2,028$). Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepribadian individu mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, **diterima**.
- b. Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} komitmen organisasi (tX_2) yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,729 > 2,028$). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, **diterima**.

- c. Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} kepuasan kerja (tX_3) yang lebih besar dari t_{tabel} ($2,565 > 2,028$). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap, **diterima**.

2. Implikasi

- a. Variabel Kepribadian individu secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap OCB pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu, kepribadian individu karyawan hendaknya ditingkatkan dengan baik karena semakin baik kepribadian individu karyawan maka semakin meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
- b. Variabel Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi terkait. Komitmen yang baik dapat tercermin dalam karyawan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan.
- c. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Kantor UPPD/ SAMSAT Kabupaten Cilacap. Sebaiknya karyawan tetap mempertahankan perilaku kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan disertai kondisi kerja yang nyaman, aman, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan agar merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai. Artinya bahwa kepuasan kerja yang baik kaitannya dengan perilaku OCB yaitu karyawan puas dengan hasil kerja sama yang dilakukan dengan rekan kerja.

Daftar Pustaka

Al Rasyid Harun, 2000, *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*, Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara, Jakarta

Endratomo, 2003, *Pemahaman komitmen organisasi dan Learning out Comes slide No. 8-12* dari presentasi Dikti. Jakarta.

- Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gujarati, 2006, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPEE Yogyakarta.
- Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003 *Komitmen Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, edisi kedua, BP. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Supranto, 2003, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Syarifudin Azwar, 2000, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offset, Jakarta.