

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

Siti Nur Azizah¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman
E-mail: sitinuraziz@yahoo.com

Elly Prasetyowati²⁾

²⁾ Sekretaris Daerah Kabupaten Kebumen
E-mail: eliwati273@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the effect of communication, organizational commitment and job satisfaction on employee organizational citizenship behavior common part of the District Secretariat Kebumen. The research sample is a population that is saturated sample survey method. Data were taken using a questionnaire and to test the validity, reliability and assumptions of classical and rock data is regressed with SPSS. T test results showed each variable communication, organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on OCB. While the F-test shows that the three independent variables jointly significant effect on OCB in the Division of General Office of the Secretariat of Kebumen. Variable organizational communication, organizational commitment and job satisfaction can be used to improve the OCB employee at the Office of the General Secretariat Kebumen district.

Keywords: *organizational communication, organizational commitment, job satisfaction, OCB.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya roda organisasi kerja. Keberhasilan organisasi kerja dengan kata lain sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi kerja dalam mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia yang

berkualitas maka akan sulit bagi organisasi kerja untuk mencapai tujuan kerjanya (Mondy & Noer, 2011:53).

Dalam ranah manajemen sumberdaya manusia, dikenal istilah *organizational citizenship behavior*. Istilah ini merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan atau pegawai tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Upaya peningkatan sumberdaya manusia untuk melaksanakan tugasnya seringkali karyawan atau pegawai dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau hanya sesuai dengan tugas-tugas resminya saja (*intra role*), tetapi mereka diharapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (*extra role*).

Perilaku kerja *extra role* tersebut sering disebut pula sebagai *organizational citizenship behavior* (Robbins dan Coulter, 2013:172-173). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku kerja yang bekerja tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (*beyond the job*). Dengan kata lain *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi.

Pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kebumen merupakan instansi kedinasan yang menangani masalah administrasi dan agenda kedinasan instansi lainnya di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.

Perilaku kerja *extra role* tersebut memang merupakan perilaku kerja pegawai yang baik karena mereka mau bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi atau demi kelancaran organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2013:172-173) perilaku kerja *extra role* tersebut sering disebut pula sebagai *organizational citizenship behavior*. Namun fenomena tersebut nampaknya dirasa oleh beberapa pegawai kurang dapat memberikan kompensasi yang sepadan dengan jerih payah mereka. Artinya meskipun para pegawai tersebut bekerja *over time* dan *extra role*, tetapi untuk permasalahan insentif atau tunjangan yang diterima tidak ada pengaruh yang signifikan antara lamanya mereka bekerja dengan insentif yang diterima. Insentif tersebut sifatnya tidak dinamis seperti yang mereka harapkan.

Menurut Bacrach, yang dikutip Wibowo (2015:13-14), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada pegawai, diantaranya adalah komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kebumen sudah menunjukkan perilaku berorganisasi yang baik, hanya saja dukungan dari organisasi nampaknya belum bisa memenuhi apa yang menjadi aspirasi pegawai. Hal ini jika tidak ada tindak lanjut dari organisasi akan menurunkan semangat pegawai.

Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Faktor-faktor yang kondusif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang suportif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa arti penting pekerjaan dan variasi pekerjaan mempunyai suatu hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior menurut Organ dan Ryan (2004), adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.

Menurut Sloat (2001), *good organizational citizens* adalah karyawan yang melakukan tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif). Dengan kata lain OCB merupakan perilaku yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain, hal itu diekspresikan dalam tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dan Ryan dalam Greenberg dan Baron (2003), menyatakan bahwa ada lima dimensi dari OCB, yaitu:

- a. *Altruism*, merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan habis sembuh dari sakitnya.
- b. *Conscientiousnes*, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan.
- c. *Sportmanship* (sikap sportif), merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.
- d. *Courtesy* (kebaikan), Merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- e. *Civic Virtue*, merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai

partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalum mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*Communicatio*” yang artinya “pemberitahuan” atau pertukaran pikiran secara garis besarnya. Dalam suatu haruslah terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi pertukaran pikiran atau pengertian, diantara komunikator (penyebarnya) dan komunikasi (penerima pesan).

Effendy (2002) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seorang kepada orang lain untuk memberitahukan atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung maupun tidak langsung melalui media.

Dalam definisi diatas tersimpul tujuan yakni memberitahukan atau mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*) atau perilaku (*behaviour*). Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat terjalin dengan baik, apabila terdapat kesamaan makna atau pengertian di antara pihak yang melaksanakan komunikasi atau dengan kata lain komunikasi efektif yang terjadi apabila suatu arti yang dimaksud oleh pengirim informasi dan dapat diartikan oleh penerima informasi itu sama.

Dimensi Komunikasi Organisasi

Wayne dan Faules (2001) mengemukakan bahwa dalam organisasi, terdapat empat jenis arus informasi dalam organisasi atau dimensi dalam komunikasi organisasi, yaitu: komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*), dan komunikasi lintas saluran.

a. Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Menurut Lewis (Muhammad, 2005:108) komunikasi ke bawah untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Katz & Kahn (Muhammad, 2005:108) menyatakan ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan:

- 1) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
- 2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- 3) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
- 4) Informasi mengenai kinerja pegawai, dan
- 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Berikut beberapa pengertian atau definisi komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Cheringington dalam Khikmah (2005) komitmen organisasi 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.

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (2003, 290) yaitu :

- a. penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi,
- b. kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dan
- c. memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

Komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer dalam Greenberg dan Baron (2003:83) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective comitment*):

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

Pegawai yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk bekerja di perusahaan itu.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*) :

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencarinya.

- c. Komitmen normatif (*normative commiment*) :

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah orgaisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar.

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (2002:115), pada dasarnya 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. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001:202).

Dimensi Kepuasan Kerja

Seorang karyawan yang puas dan memuaskan diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kemampuan dan persyaratan kerja tidak seimbang, maka pengunduran diri, tingkat pergantian, pemecatan dan penurunan jabatan dapat terjadi.

Menurut Stephen Robbins (2003:108) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

b. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

d. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

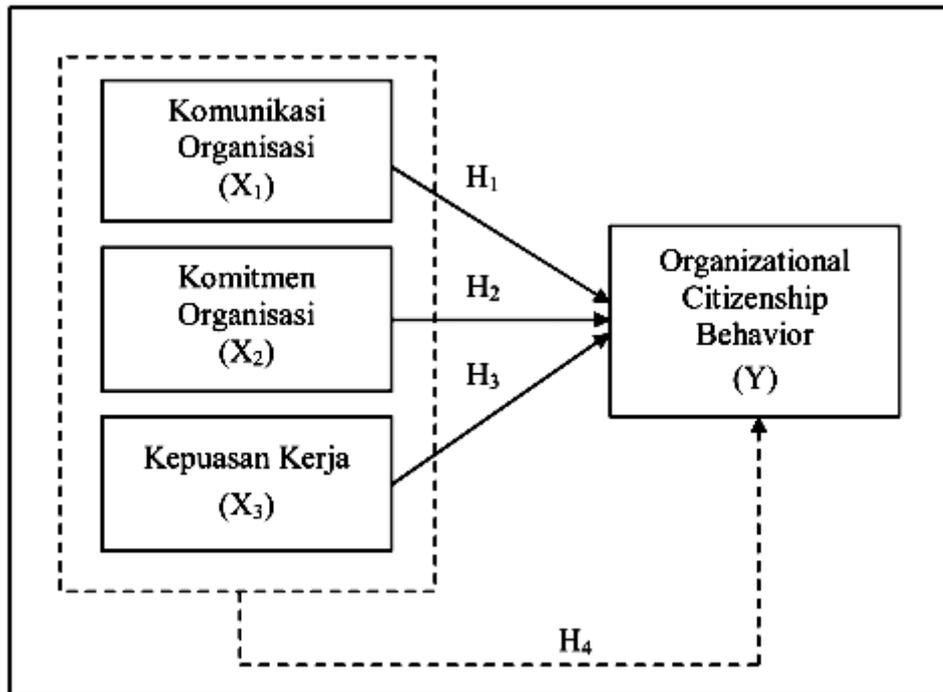
Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

- H₁ : Ada pengaruh secara parsial komunikasi organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen
- H₄ : Ada pengaruh secara simultan komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen

METODE PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kebumen, sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran

kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kebumen sebanyak 71 orang

HASIL DAN ANALISIS

Analisis Data

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 44 orang (62%) dan responden perempuan sebanyak 27 orang (38%).

Berdasarkan usia responden terbanyak berusia diatas 40 tahun sebanyak 53 orang (75%), responden berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 14 orang (20%), dan responden berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 4 orang (6%). Berdasarkan pendidikan responden paling banyak mempunyai tingkat pendidikan SMA sebanyak 45 orang (63%), responden dengan tingkat pendidikan S-1 sebanyak 11 orang (15%), responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 9 orang (13%), responden dengan tingkat pendidikan D3 dan S-2 masing-masing sebanyak 3 orang (4%). Berdasarkan golongan responden paling banyak adalah golongan II yaitu 40 orang (56%), golongan III sebanyak 21 orang (30%), golongan I sebanyak 9 orang (13%) dan golongan IV hanya 1 orang (1%). Berdasarkan masa kerja responden paling banyak mempunyai masa kerja 6 sampai 10 tahun yaitu 38 orang (54%), masa kerja 21 sampai 30 tahun sebanyak 23 orang (32%), masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 6 orang (8%) dan masa kerja 11 sampai 20 sebanyak 4 orang (6%).

Analisis Statistik

Uji Validitas

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan pada variabel komunikasi organisasi Komitmen Organisasi kepuasan *Organizational Citizenship Behavior* adalah valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cornbach's alpha* dengan nilai r tabel atau dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha*, lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Hasil analisis regresi linier berganda dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,595	2,627		,226	,822
	Komunikasi	,180	,083	,174	2,182	,033
	Komitmen	,538	,159	,282	3,381	,001
	Kepuasan	,604	,084	,560	7,199	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan *output spss*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 0,595 + 0,180X_1 + 0,538X_2 + 0,604X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama pengaruh harga, kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan digunakan uji t dan uji F.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95). Ketentuan yang ditetapkan adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima atau H_o ditolak, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Rangkuman Uji t

Variabel	t hitung	Signifikan
Komunikasi organisasi (X_1)	2,182	0,033
Komitmen organisasi (X_2)	3,381	0,001
Kepuasan kerja (X_3)	7,199	0,000
Nilai kritis	$t_{tabel} = 1,667$	$\alpha = 0,05$

Sumber: Data primer diolah (2015)

Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dan karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas (komunikasi, komitmen dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (OCB)

Tabel 4. *Output SPSS* untuk Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,747	3	223,582	50,867	,000 ^a
	Residual	294,492	67	4,395		
	Total	965,239	70			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komunikasi, Komitmen

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan hasil *output* uji F di atas dapat dilihat nilai F hitung 50,867 lebih besar dari nilai F tabel 2,50 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama terhadap perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil *Output* Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,681	2,09652

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komunikasi, Komitmen

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,681 atau dapat diartikan sebesar 68,1% perilaku berorganisasi pegawai (OCB) pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan 31,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen dengan koefisien sebesar 0,180 dan signifikan pada 0,033. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa ada pengaruh secara parsial komunikasi organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa penjelasan yang diberikan oleh atasan terhadap tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh bawahan, konsultasi dan saran yang diberikan atasan, diskusi dengan rekan kerja meningkatkan OCB.
2. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum

Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dengan koefisien sebesar 0,538 dan signifikan pada 0,001. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa Ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa mengutamakan kepentingan organisasi, menjaga solidaritas sesama rekan kerja dan merasa menjadi bagian dari keluarga besar di organisasi dapat meningkatkan OCB.

3. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bagian Umum Kantor Dinas Setda Kabupaten Kebumen dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen terbukti. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang menantang, penghasilan yang sesuai dengan beban kerja dan kerjasama dengan rekan kerja dapat meningkatkan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammmad. (2005). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Effendy, O. U. (2006). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Eflina, P. D., & Nina, A. L. S. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Makalah Sosial Humniora*, 8 (3), 104-111.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2003). *Organization behavior structure process*. New York
- Khikmah, S. N. (2005). *Pengaruh profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel interverning*. *Jurnal Maksi Undip*, 5.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., et al. (2001). Does gender affect the link between *organizational citizenship performance evaluation, sex roles*.