

PENGARUH MOTIVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DAN  
KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM  
SEKRETARIAT KABUPATEN PAMEKASAN

**Qamarudin**

[qomaruddinawary@gmail.com](mailto:qomaruddinawary@gmail.com)

**Muninghar**

**Fatimah Riswati**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The population in this study is all employees in the General Section of the Regional Secretariat of Pamekasan Regency with a total sample of 64 people. The purpose of this study is 1) To describe about the motivation, organizational citizenship behavior, commitment and performance of employees, 2) To test and analyze whether the motivation, organizational citizenship behavior and commitment affect simultaneously on employee performance, 3) To test and analyze the motivation to influence the work performance of employees, 4) To test and analyze the effect of OCB partially on employee performance, 5) To test and analyze the effect of commitment partially on employee performance. The results showed that simultaneously, motivation, OCB and commitment had significant effect on employee performance. Partially, motivation, OCB and commitment have a significant effect on employee performance. OCB variables have a dominant influence on employee performance in the general section of the district secretariat pamekasan.*

**Keywords:** *motivation, OCB, commitment, job performance*

**ABSTRAK**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 64 orang. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan tentang motivasi, *organizational citizenship behavior*, komitmen dan prestasi kerja pegawai, 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi, OCB dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai, 3) Untuk menguji dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai, 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, motivasi, OCB dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial, motivasi, OCB dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel OCB mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan.

Kata kunci: motivasi , OCB , komitmen, prestasi kerja

## LATAR BELAKANG

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan merupakan unsur bagian yang membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang dibentuk melalui Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 36 tahun 2008. Sebagai organisasi pemerintahan daerah, Bagian Umum dituntut untuk mampu bekerja dengan baik dalam melayani masyarakat agar fungsi dan tugasnya bisa terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para aparat atau pegawai Bagian Umum haruslah merupakan orang-orang pilihan yang mau bekerja keras dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Melihat kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang tinggi, maka pimpinan organisasi perlu menilai dan mengevaluasi kinerja masing-masing pegawai, agar prestasi pegawai yang bersangkutan bisa semakin membaik.

Pegawai sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pegawai mempunyai kedudukan penting dan aset tak ternilai harganya yang harus selalu diperhatikan agar hak dan kewajiban pegawai bisa berjalan beriringan dan saling mendukung. Pegawai sebagai sumber daya manusia diharapkan akan selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Pegawai dituntut mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai perlu mendapatkan motivasi yang lebih agar mau bekerja lebih baik dan maksimal.

Berbicara tentang motivasi pegawai pada semua unsur organisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja. Begitu pula adanya tentang motivasi pegawai pada Bagian umum Sekretariat

Daerah Kabupaten Pamekasan. Beragamnya motivasi yang dimiliki unsure organisasi apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan semangat kerjanya. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri pegawai tidak selalu mudah. Oleh karena itu secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal.

Pada dasarnya komitmen merupakan peristiwa dimana mempunyai ketertarikan pada tujuan-tujuan, nilai-nilai dan sasaran-sasaran organisasi. Komitmen meliputi sifat yang sangat menyenangkan organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi seorang pegawai akan mampu mencapai prestasi yang tinggi pula dalam rangka demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Hasil observasi awal peneliti, menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan sudah bisa dikatakan baik, dilihat dari absensi pegawai yang baik, hasil kerja yang tepat waktu, akan tetapi belum dikatakan optimal karena adanya pegawai yang mangkir di hari kerja, komitmen terhadap organisasi belum dapat dikatakan baik. Sehubungan dengan uraian observasi

awal tersebut, beberapa hal perlu mendapatkan perhatian yang serius, sehubungan prestasi kerja, yaitu motivasi pegawai, OCB, dan komitmen pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

## KAJIAN TEORETIS

### Prestasi Kerja

prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2011:71). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2012:195). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai tujuan 1rganisasi atau perusahaan. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* (Prabowo, 2014:121).

Baron dan Byrne, (2014:79) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi

fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi.

Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai (*turnover*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk pegawai, berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Bagi pegawai, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Hasibuan (2012:87) mengemukakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku yang dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Dalam proses penilaian prestasi

kerja, terdapat berbagai macam teknik penilaian yang dapat digunakan, baik yang objektif maupun yang subjektif. Penilaian yang objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi.

Untuk mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja penilai harus menetapkan penilaian dimana kriteria penilaian mencakup dalam unsur-unsur prestasi kerja. Menurut Siswanto (2012:194) unsur-unsur penilaian prestasi kerja adalah:

1. Kerjasama  
Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan sebab dengan adanya kerjasama maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.
2. Tanggung jawab  
Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya (Siswanto, 2012:195)..
3. Kedisiplinan  
Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2012:278).
4. Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal

untuk melaksanakan tugas pokok (Siswanto, 2012:196).

5. Kualitas kerja  
Kualitas kerja pegawai sangat diperhitungkan dalam penilaian karena dengan adanya kualitas kerja dapat diketahui sejauhmana hasil kerja pegawai.

### Motivasi Kerja

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Purwanto (2016:72) motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi mencakup arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012:150) dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada

umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2010: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Siagian (2006:294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, 2) Harga diri, 3) Harapan pribadi, 4) Kebutuhan, 5) Keinginan, 6) Kepuasan kerja, 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, 3) Organisasi tempat orang bekerja, 4) Situasi lingkungan kerja, 5) Gaji.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational citizenship behavior* adalah sebuah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai. Organ dalam Davis (2008:112) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. *organizational citizenship behavior* (OCB) ini bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

*Organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi performansi organisasi. *Citizenship behavior* memperbaiki performansi kelompok karena membantu orang bekerja bersama. Pegawai yang saling membantu tidak harus bertanya kepada atasannya untuk meminta bantuan, membiarkan para atasan bebas dari tugas-tugas yang lebih penting (Huang, 2009). Salah satu penyebab dari *organizational citizenship behavior* ini adalah pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi tidak hanya melakukan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi juga bersedia menampilkan usaha-usaha yang besar, termasuk usaha yang termasuk *organizational citizenship behavior* (OCB).

Perilaku *organizational citizenship behavior* bisa disebut juga dengan extra-role behavior yaitu sikap atau perilaku pekerja diluar job description yang dimilikinya. *Extra-role behavior* semata-mata muncul bukan karena adanya reward, tetapi karena

adanya faktor kesadaran intrinsik yang menyebabkan individu tersebut untuk melakukan pekerjaan di luar *job description*-nya. Sementara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* disebut sebagai *in-role behavior* (Van Dyne *dkk* 2014). Berbeda dengan *Extra-role behavior*, *in-role behavior* bisa muncul disebabkan oleh adanya *reward* atau *punishment* dari perusahaan. Perilaku *extra-role* pekerja tentunya lebih dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan adanya tindakan-tindakan kreatif di luar tugas dari para pekerja akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Perilaku *extra-role* muncul karena adanya perasaan bangga dan rasa puas apabila dapat melakukan suatu hal yang lebih bermanfaat bagi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan indikator dimensi ukur *organizational citizenship behavior* berdasarkan penjelasan Organ, adalah:

1. *Altruism*

- a) Indikator 1: Secara sengaja, tulus, dan spontan menolong orang yang terlihat membutuhkan bantuan.
- b) Indikator 2: Selalu siap memberi bantuan pada orang-orang yang ada di sekelilingnya.

2. *Conscientiousness*

- a) Indikator 1: Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada.
- b) Indikator 2: Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.

3. *Courtesy*

- a) Indikator 1: Berusaha untuk menghargai orang lain.
- b) Indikator 2: Berusaha untuk tidak membuat masalah dengan orang lain.

4. *Sportsmanship*

- b) Indikator 1: Dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.
- c) Indikator 2: Tidak mudah untuk mengeluh dan tidak membesar-

besarkan masalah di luar proporsinya.

- d) Indikator 3: Selalu menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja.

5. *Civic Virtue*

- a) Indikator 1: Mempunyai rasa memiliki perusahaan di mana dia bekerja.
- b) Indikator 2: Menginginkan adanya kemajuan bagi perusahaan.

### **Komitmen**

Komitmen pada organisasi merupakan derajat dimana pegawai dapat diidentikkan dengan organisasi dan berkeinginan untuk terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Dengan demikian komitmen pada organisasi merupakan ukuran kemauan pegawai untuk tinggal atau bertahan dalam perusahaan sampai nanti. Komitmen organisasi juga mencerminkan kepercayaan pegawai pada misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan usaha-usaha tertentu dalam mencapai misi dan tujuan itu, serta berniat untuk terus bekerja pada organisasi tersebut. Robbins dan Coulter, (2010:132) berpendapat bahwa "Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu."

Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Greenberg dan Baron, (2014:174) yang memberikan definisi bahwa: "Komitmen pada organisasi sebagai sifat yang merefleksikan derajat seorang individu diidentikkan dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. identifikasi pada organisasi diartikan sebagai kondisi saling membagi tujuan dari anggota-anggota organisasi, merasa memiliki organisasi dan adanya loyalitas pada organisasi. sedangkan keterlibatan pada organisasi dipandang sebagai

keinginan individu untuk terlibat secara aktif guna mencapai tujuan organisasi dan senantiasa mendukung tujuan tersebut.”

Kuntjoro (2012:43) mendefinisikan komitmen organisasi atau komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas terlihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. komitmen organisasi tidak hanya menunjuk pada kesediaan pegawai pada organisasi yang bersifat pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana pegawai bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. maka komitmen pada organisasi dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Greenberg dan Baron dalam Gerald (2013:176) bahwa komitmen mencakup tiga aspek yang diuraikan sebagai berikut :

1. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Afektif)

Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi agar dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang pegawai yakini, inilah yang disebut “loyalitas”.

2. Kepercayaan

Untuk menciptakan kepercayaan dan penerimaan pegawai pada organisasi, hendaknya organisasi tersebut mampu memahami apa yang sebenarnya disukai untuk mengintegrasikan kebutuhan pribadi pegawai dengan

tujuan organisasi, sehingga pegawai dapat mengidentifikasi diri dengan sasaran dan tujuan organisasi.

3. Kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (normatif)  
Pada konteks ini yang diharapkan adalah partisipasi. Melalui partisipasi pegawai diharapkan dapat bekerja sama secara baik dengan pimpinan pegawai atau dengan rekan sekerjanya, ikut ambil bagian dan ambil peranan menyumbangkan gagasan dan tenaga dalam mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini *explanatory research* yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2008:46).

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*), yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel secara metrik/ angka dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis (Indriantono *et al.*, 2007:86).

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 64 orang. Menurut Singarimbun (2010:149), sampel sebagai bagian atau wakil populasi, dapat menentukan presisi (ketepatan) dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku dan taksiran yang diperoleh, sederhana sehingga mudah dilakukan. Suparmoko (2012:42) besarnya

sampel apabila kurang dari 100 maka hendaknya diambil semua, dan dapat ditentukan dengan presentase tertentu misalnya 5%, 10%, atau 50%. Dalam penelitian ini sampel ditentukan sebanyak populasi yang ada, yaitu 64 orang. Dengan demikian metode penentuan sampel yang dipakai adalah metode sensus atau sampel jenuh.

### Metode Pengukuran Data

Data penelitian ini diperoleh dengan cara kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner ini memberikan pertanyaan/ pernyataan dengan jawaban tertutup artinya jawaban tersebut sudah dikemas dalam bentuk pilihan jawaban, dengan menggunakan *skala likert*. Adapun pilihan yang disediakan adalah:

- a. Jawaban sangat setuju dengan nilai 5
- b. Jawaban setuju dengan nilai 4
- c. Jawaban cukup setuju dengan nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju dengan nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1.

### Metode Analisis Data

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yang bentuknya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = prestasi kerja  
a = konstanta  
b1 - b3 = koefisien regresi  
X1 = motivasi  
X2 = *Organizational Citizenship Behavior*  
X3 = komitmen  
e = standar eror.

### Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya digunakan pengujian dengan 2 cara yaitu pengujian secara simultan (Uji F) dan pengujian secara parsial (uji t).

1. Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan melihat tingkat signifikansi dari nilai  $F_{hitung}$ . Jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Sedangkan pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri, dengan melihat tingkat signifikansi dari nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis statistik regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Tujuan digunakannya persamaan regresi ini adalah untuk mendapatkan jawaban atau kebenaran atas dugaan atau taksiran mengenai hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Untuk lebih lengkapnya seperti dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.396	.671		2.590	.004
Motivasi	.492	.216	.063	3.425	.002
OCB	.171	.205	.773	5.235	.001
Komitmen	.273	.129	.056	4.568	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 1 di atas yang didasarkan pada hasil

analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.396 + 0,492X_1 + 0,171X_2 + 0,273X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 1.396. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila motivasi ( $X_1$ ), OCB ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan (Y) adalah sebesar 1.396.

Angka 0,492. Angka ini mengandung arti bahwa motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh motivasi adalah sebesar 0,492 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (OCB dan komitmen) adalah konstan.

Angka 0,171. Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, OCB ( $X_2$ ) juga meningkatkan prestasi kerja (Y). Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh OCB adalah sebesar 0.171 satuan untuk setiap perubahan OCB yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan OCB sebesar 0.171 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.171 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (motivasi dan komitmen) adalah konstan.

Angka 0,273. Angka ini menunjukkan bahwa komitmen ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan komitmen, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja yang disebabkan oleh peningkatan komitmen adalah sebesar 0.289 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa

variabel yang lain (motivasi dan OCB) adalah konstan.

### Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap  $F_{hitung}$ , apabila  $F_{hitung}$  mempunyai tingkat signifikansi  $<0,05$  maka berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Secara simultan, motivasi, OCB, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan." Untuk membuktikan hipotesis ini maka dilakukan pengujian dengan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0 diketahui hasil pengujian dengan uji F atau Anova diketahui seperti dalam Tabel berikut:

Tabel 2  
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.419	3	1.473	2.097	.002 <sup>a</sup>
Residual	4.398	60	.073		
Total	8.818	63			

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 2 di atas dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 2.097 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama motivasi ( $X_1$ ), OCB ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Secara simultan, motivasi, OCB, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum

sekretariat kabupaten pamekasan” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

### Hasil Uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Secara parsial, motivasi, OCB, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan” maka dilakukan pengujian dengan uji t. Jika t hitung mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka secara parsial masing-masing variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara terperinci hasil uji t penelitian akan dipaparkan pada Tabel berikut :

Tabel 3  
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.590	.004
Motivasi	3.425	.002
OCB	5.235	.001
Komitmen	4.568	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 3 di atas dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3.425 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini  $< 0,05$ . Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk OCB ( $X_2$ ) sebesar 5.235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang berarti nilai ini  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa OCB ( $X_2$ ) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen ( $X_3$ ) sebesar 4.568 dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,03, dimana nilai ini  $< 0,05$ . Dengan demikian maka dapat dikatakan komitmen ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan (Y).

Berdasarkan tabel diatas juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Secara parsial, motivasi, OCB dan komitmen signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 4  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.708 <sup>a</sup>	.501	.476	.27074	2.351

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,708. Koefisien sebesar 0,708 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi, OCB, dan komitmen dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan sebesar 70,8%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik motivasi, OCB, dan komitmen maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan.

Koefisien  $R^2$  (determinasi berganda) adalah sebesar 0.501. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi, OCB, dan komitmen) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 50,1% prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan dipengaruhi oleh motivasi, OCB, dan komitmen. Sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa motivasi, OCB, dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi, OCB, dan komitmen, maka akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama motivasi ( $X_1$ ), OCB ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan (Y), yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.717 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 (<0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "motivasi, OCB, dan komitmen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa motivasi ( $X_1$ ), OCB ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ )

berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas motivasi, OCB, dan komitmen maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "motivasi, OCB, dan komitmen secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ nya. Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3.425 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  untuk OCB ( $X_2$ ) sebesar 5.235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen ( $X_3$ ) sebesar 4.568 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi ( $X_1$ ), OCB ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) adalah OCB ( $X_2$ ). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "motivasi, OCB dan komitmen secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan" tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien  $R^2$  (determinasi berganda) sebesar 0.501. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas motivasi, OCB dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap prestasi

kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 50,1% prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat kabupaten pamekasan dipengaruhi motivasi, OCB dan komitmen. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## SIMPULAN

Motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan, OCB merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi, Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Secara simultan, motivasi, OCB dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat Kabupaten Pamekasan. Secara parsial, motivasi, OCB dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat Kabupaten Pamekasan. OCB mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat Kabupaten Pamekasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Sri, & Angga, Patria. 2014. Analisis Faktor-Faktor Penerimaan Opini Auditor Dengan Modifikasi. *Going Concern. Jurnal ilmiah Akuntansi dan bisnis*, Vol. 9 No. 1, p. 1-11.
- Baron, R., A., & Byrne, D. 2014. *Psikologi Sosial*, Edisi 10. Erlangga. Jakarta.
- Davis, Gordon, B. 2008. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen* No. 90-A. Cetakan Kedua Belas. PT. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2011. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Greenberg, & Baron. 2013. *Behavior in Organization*. 4th. Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Huang, Tomy. 2009. *BRT Intelligent Book*. Alfabeta. Bandung.
- Indriantoro, Nurdan, Supomo, & Bambang. 2007. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Jewell, & Siegall. 2008. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Edisi 2. (Terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Koentjaraningrat. 2007. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kuntjoro, Z., S. 2009. *Komitmen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Laws, & Glover, D. 2015. *Educational Leadership and Learning*. London: Open University Press.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Muchinsky, Paul, M. 2008. *Psychology Applied to Work, (Fourth Edition)*, Brooks Cole Publishing Company, New York.
- Newstrom, John, W., & Davis, Keith. 2011. *Human Behavior at Work*. 9th. Ed. McGrawHill. New York.
- Organ. 2008. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand OA: Sage Publications.
- Prabowo, Haryo. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2016. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Sear, D., O., Freedman, J., L., & Peplau, L., A. 2014. Psikologi Sosial. Erlangga. Jakarta.
- Setiawan, & Waridin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang. *JRBI*. Vol. 2, No. 2, p. 181-198.
- Siagan, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Bumi Aksar. Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2010. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- Steers, Richard, M. 2015. *Efektifitas Organisasi. Kajian Perilaku (Alih Bahasa M. Yamin)*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmoko, M. 2012. *Ekonomi Publik, Untuk Keuangan dan Pembangunan Daerah*. Andi. Yogyakarta.
- Sutarto. 2009. *Dasar-Dasar Organisasi*. Cetakan ke-18. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Uno, Hamzah, B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Bandung.
- Van Dyne, L., Graham, L., W., & Dienesch, R., M. 2014. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measuremen, and Validation. *The academy of Management Journal*. Vol. 37, No. 4, p. 765-802.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Press. Jakarta.