



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CU Sondang Nauli Kabanjahe

Ristauli Selfiana Br Nadeak¹, Feby Aulia Safrin²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Oktober 1, 2025

Revised Oktober 8, 2025

Accepted Oktober 12, 2025

Kata Kunci:

Komitmen Organisasi,
Organizational Citizenship Behaviour,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Organizational Commitment,
Organizational Citizenship Behavior,
Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe, Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh OCB terhadap Kinerja karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan OCB terhadap Kinerja karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pasa CU Sondang Nauli Kabanjahe. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R yaitu 0,606, dimana nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh antara Komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behaviour* sebesar 60,6% terhadap kinerja karyawan yang artinya cukup kuat. Nilai *Adjust R Square* sebesar 0,338 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 33,8% sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This research is intend to analyze and to know the effect of organizational commitment to employee performance at CU Sondang Nauli Kabanjahe, to analyze and to know the effect of Organizational Citizenship Behaviour to employee performance at CU Sondang Nauli Kabanjahe, to analyze and to know the effect of employee commitment and Organizational Citizenship Behaviour to employee performance at CU Sondang Nauli Kabanjahe. Type of this research is quantitative with descriptibe approach. The sample for this research is all of CU Sondang Nauli's employees. Analyze method at this research are validity test, reliability test, classic assumption test, multi linear analyze, partial test, simultaneous test and determination test. Result of this research is organizational commitment variable and Organizational Citizenship Behaviour have a positive effect and partially and simultaneous significant to employee commitment, with an R value of 0,606, where this coefficiential value showing the effect between organizational commitment and Organizational Citizenship Behaviour as big as 60,6% to employee performance it means strong enough. Adjust R square value as big as 0,338 showing that organizational commitment and Organizational Citizenship Behaviour can explain employee performance as big as

33,8% while the rest amounted to 66,2% be affected from another variable which is not explained in this research.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ristauli Selfiana Br Nadeak
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara,
Medan, Indonesia
Email: ristauliselfiana054@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini terdapat banyak tantangan dan persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia. Setiap individu dituntut untuk selalu berkembang dan berbenah diri untuk meningkatkan kualitas dirinya. Sumber daya manusia adalah salah satu kunci dalam peningkatan dan pengembangan sektor ekonomi Indonesia. Saat ini Indonesia dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia tersebut akan baik kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Sumber daya manusia dapat di kelola dengan baik bila setiap pemimpin atau bagian yang menangani sumber daya manusia mengerti masalah setiap karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik meski dalam keadaan tingginya intensitas kerja yang dihadapi [8]. Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja perusahaan pula. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan periode waktu tertentu [1]. Peningkatan kerja individu (*personal performance*) kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya berkaitan erat. Perusahaan harus terlebih dahulu dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengatasi masalah-masalah yang mempengaruhi kinerjanya, sehingga perusahaan dapat memperoleh kinerja yang baik.

Menurut [8], beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi dan OCB. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong antar karyawan, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Selain itu, komitmen organisasi yang dipegang teguh oleh setiap karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan lain yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan melalui perilaku diluar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai nasabah organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap mereklefsikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana nasabah organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi. Komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam penelitian Huda

dan Farhan [2] bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh sikap loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam penelitian Huda dan Farhan [2] bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe

Bulan	Jumlah Karyawan			Jumlah Absensi perbulan (Orang)
	A	I	S	
Mei	9	7	8	24
Juni	5	12	9	26
Juli	7	9	11	27

Sumber: CU Sondang Nauli Kabanjahe (2022)

Pada Tabel 1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 3 bulan terakhir mengalami peningkatan, dengan jumlah absensi pada bulan Mei sebanyak 24 orang, pada bulan Juni sebanyak 26 orang, pada bulan Juli sebanyak 27 orang. Tingkat Absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli dan terendah pada Bulan Mei.

Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh sikap loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga seharusnya memiliki kesadaran bahwa hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Selain komitmen organisasi, OCB merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Podsakoff et al [9] *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Koperasi kredit atau *Credit Union* (CU) merupakan salah satu Lembaga keuangan yang ada di Indonesia sejak tahun 1970 yang berperan serta dalam membantu permasalahan yang dihadapi masyarakat Indonesia terutama dibidang ekonomi dengan memberikan kredit kepada anggotanya, menabung dengan biaya rendah atau menikmati produk dan layanan baru lainnya. Adanya tabungan maupun kredit oleh nasabah menimbulkan terjadinya perputaran uang di masyarakat sehingga dapat dipergunakan untuk pembangunan.

KOPDIT/CU "Sondang Nauli" merupakan kredit usaha awam yang berada di Jalan Sukaraja Munthe No 40 dan 42 Kabanjahe. CU "Sondang Nauli" adalah sebuah lembaga keuangan yang berdiri di Kabanjahe dan sudah mendapat badan hukum dari Pemkab Karo. Berikut penulis sajikan data jumlah nasabah CU Sondang Nauli Kabanjahe

Tabel 1. Jumlah Nasabah CU Sondang Nauli Kabanjahe

Tahun	2019	2020	2021
-------	------	------	------

Jumlah Nasabah (orang)	11.096	11.076	11.009
Nasabah Masuk (orang)	955	517	528
Nasabah Keluar (orang)	677	537	595
Pertumbuhan Nasabah (%)	2,57	-0,18	-0,60

Sumber: *CU Sondang Nauli Kabanjahe* (2022)

Pada tabel 2 dapat dilihat dalam 2 tahun terakhir adanya penurunan jumlah nasabah pada tahun 2019 sebanyak 11.096 orang, dimana jumlah nasabah masuk sebanyak 955 orang, dan jumlah nasabah keluar 677 orang, pertumbuhan nasabah pada tahun 2019 sebesar 2,57%, pada tahun 2020 sebanyak 11.076 orang anggota, dimana jumlah nasabah masuk sebanyak 517 orang dan jumlah nasabah keluar sebanyak 537 orang, pertumbuhan nasabah pada tahun 2020 sebesar -0,18%, pada tahun 2021 sebanyak 11.009 orang, dimana jumlah nasabah masuk sebesar 528 orang, dan jumlah nasabah keluar sebanyak 595 orang, pertumbuhan nasabah pada tahun 2021 sebesar -0,60%. Dapat dilihat pada tahun 2020 sampai 2021 pertumbuhan nasabah mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dikarenakan adanya keluhan nasabah atas tindakan dan perilaku segelintir karyawan. Selain itu ditemukan juga fakta dilapangan bahwa mereka bukan lagi nasabah dari CU Sondang Nauli Kabanjahe karena pelayanan yang kurang baik, serta adanya kasus Covid -19 yang sedang menyebar.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian maupun hasil penelitian yang akan diperoleh nantinya. Adapun pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum [3]. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [3]. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe yang berjumlah 45 orang.

2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [3]. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling* atau sampel jenuh. Total *sampling* atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Kuncoro [3] jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 45 orang.

2.4 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [3]. Pengukuran variabel dilakukan dengan mengukur variabel komitmen organisasi, OCB dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan skala *likert*. Variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel dengan skala likert.

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut [7], validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau *r*-hitung dari variabel penelitian dengan nilai *r*-tabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni [4] uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

2.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali [5] tujuan dari uji normalitas merupakan buat menguji apakah dicontoh regresi variabel residual ataupun pengganggu terdapat distribusi normal. Pada penelitian ini memanfaatkan Normal P-Plot *Plot of Regression Standardized Residual* ataupun grafik plot dan uji *non statistic Kolmogorov Smirnov*.

Adapun Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai *asym. Sig (2-tailed)* melewati nilai signifikan 5% maka variabel residual berdistribusi normal, ataupun maksudnya data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$.
2. Data dinyatakan tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas (independen). Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang berarti akan mempengaruhi variabel terikat (dependen). Pendugaan tersebut dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadinya interkorelasi (Multikolinearitas) diantara variabel - variabel independen.

Adanya hubungan linear antara variabel independen akan mengakibatkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi interkorelasi antara independen (tidak adanya

multikolinearitas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen.

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar $> 0,10$ maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali [5] uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan melalui pengamatan *Scatter Plot*:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu dan teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu Komitmen organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang digunakan (Sugiyono, 2016:129) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

ε = *Disturbance Error (Residual)*

2.7 Uji Hipotesis

2.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali [5], uji T bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Pengambilan keputusan pada pengujian T dilandasi oleh :

1. $T_{hitung} < T_{tabel}$ sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ataupun H_0 diterima serta H_a ditolak.
2. $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ataupun H_0 ditolak serta H_a diterima.
3. Jikalau probabilitas (sig) < 0.05 sehingga H_0 ditolak
4. Jikalau probabilitas (sig) > 0.05 sehingga H_0 diterima

2.7.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama atau serempak terhadap variabel terikat atau variabel dependen atau variabel terikat. Kaidah pengujian signifikansi secara manual adalah dengan menggunakan Tabel F. Pengambilan keputusan pada pengujian F yaitu:

1. Jikalau $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka H_0 ditolak. Begitu pula sebaliknya sehingga H_0 diterima.
2. Jikalau signifikansi (sig) < 0.05 maka H_0 ditolak ataupun signifikansi kebalikannya H_0 diterima.

2.7.3 Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghozali [6], uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yaitu variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) terhadap variasi naik turunnya variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

3.1.1 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut [7], validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = n-2 = 45-2 = 43$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka diperoleh = 0,294

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 45 responden dengan r_{tabel} sebesar 0,294. Hasil dari validitas instrumen untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,302	0,294	Valid
X1.2	0,430		Valid
X1.3	0,401		Valid
X1.4	0,410		Valid
X1.5	0,543		Valid
X1.6	0,525		Valid
X1.7	0,796		Valid
X1.8	0,682		Valid
X1.9	0,575		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 45 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 43$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,294. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh pernyataan variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2)

Hasil uji instrumen pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X2) dalam penelitian ini dilakukan kepada 45 responden dengan r_{tabel} sebesar 0,294. Hasil dari validitas instrumen untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,540	0,294	Valid
X2.2	0,489		Valid
X2.3	0,337		Valid
X2.4	0,439		Valid
X2.5	0,419		Valid
X2.6	0,429		Valid
X2.7	0,537		Valid
X2.8	0,735		Valid
X2.9	0,448		Valid
X2.10	0,313		Valid
X2.11	0,566		Valid
X2.12	0,505		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 45 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 43$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,294. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga seluruh pernyataan variabel *Organizational citizenship Behaviour* (OCB) (X2) dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukan kepada 45 responden dengan r_{tabel} sebesar 0,294. Hasil dari validitas instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,421	0,297	Valid
Y1.2	0,685		Valid
Y1.3	0,558		Valid
Y1.4	0,646		Valid
Y1.5	0,429		Valid
Y1.6	0,517		Valid
Y1.7	0,519		Valid
Y1.8	0,644		Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan uji kuesioner sebanyak 45 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 43$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,297. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga seluruh pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Bila *cronbach alpha* > 0.60, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.665	9

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,665 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.689	12

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel *organizational citizenship behaviour* (X_2) sebesar 0,689 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
.684	8

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,684 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan *reliable* dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

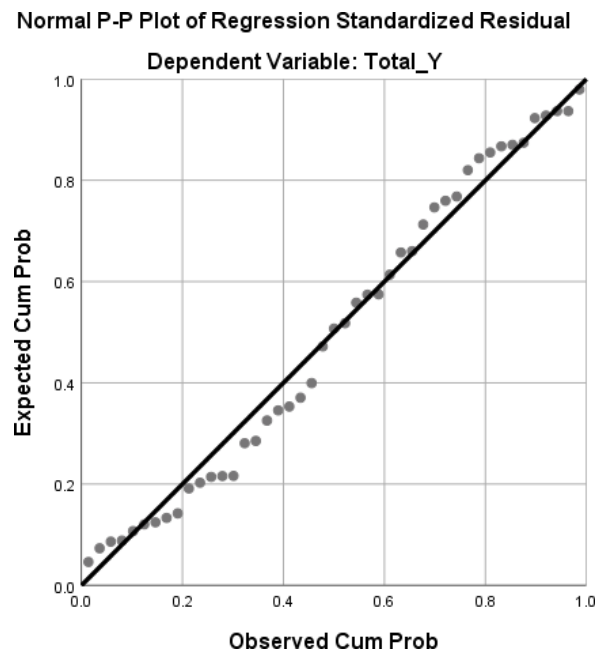
3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah menguji apakah dalam model statistic variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Menguji apakah distribusi normal atau tidak, maka digunakan analisis *Probability Plot*, histogram dan uji *Kolmogorov Smirnov*.

1. Grafik Normal P-P plot

Uji normalitas dapat dilakukan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS 25. Pendekatan ini dilakukan dengan melihat titik-titik yang tersebar pada sepanjang garis diagonal P-P plot atau *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dalam mengikuti arah garis diagonal, maka data distribusi normal.

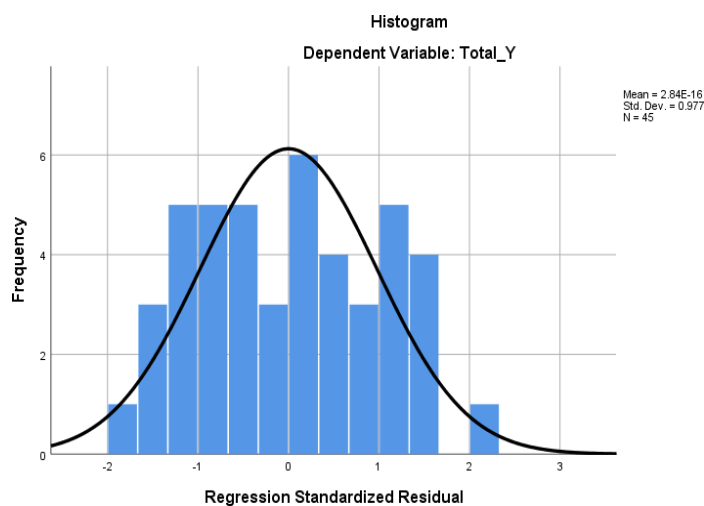


Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Melihat tampilan gambar *Probability-Plot* diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas, dimana sebaran data berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal.

2. Grafik Histogram

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram, untuk menilai apakah data berdistribusi normal dapat diketahui dengan melihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kanan maupun ke samping kiri.



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram diatas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data berupa kurva yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau kekanan.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Kriteria penilaian uji normalitas pendekatan *Kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka distribusi data tidak normal dan sebaliknya, jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka distribusi data normal. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 7. Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov

<i>One-sample Kolmogorov-smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.43409488
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.100
	<i>Negative</i>	-.072
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* apabila tingkat signifikansi 5%, nilai *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

3.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor*.

Suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.676	1.479
	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	.676	1.479

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

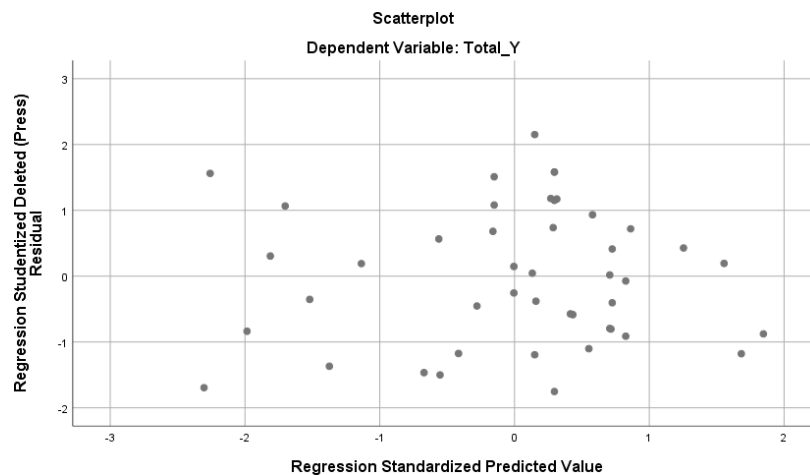
Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,676 yang berarti lebih besar dari > 0,10 dan nilai *VIF*

sebesar 1,479 yang berarti lebih kecil daripada < 10 . Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas serta model regresi dikatakan layak dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dalam suatu model regresi akan mengakibatkan sebuah keragaman pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui melalui grafik *scatterplot*. Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola tertentu dan hanya menyebar di daerah tertentu saja.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 Dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah layak digunakan karena telah terbebas dari masalah normalitas data, tidak menunjukkan gejala multikolinieritas, dan tidak terjadi pula gejala heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel independen, yaitu komitmen organisasi (X1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini akan disajikan sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.972	4.482		2.671	.011
	Komitmen Organisasi	.272	.122	.335	2.247	.030
	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	.254	.109	.349	2.340	.024

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi data, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 11,972 + 0,272 + 0,254$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

1. Koefisien konstanta sebesar 11,972 yang berarti jika variabel independen komitmen organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) nilainya adalah nol, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 11,972.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,272 yang berarti setiap kenaikan variabel X_1 sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,272 (X_1) terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya semakin tinggi nilai variabel (X_1) maka akan semakin tinggi nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (X_2) sebesar 0,254 yang berarti setiap kenaikan variabel X_2 setiap satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,254. Nilai variabel X_2 terhadap variabel Y bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X_2 maka semakin tinggi nilai variabel Y.

3.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban sementara karena masih didasarkan pada anggapan dan teori saja, untuk mengetahui kebenaran suatu hipotesis maka perlu dilakukan beberapa pengujian terlebih dahulu. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial (Uji T) dan pengujian simultan (Uji F) untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini.

3.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X_2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05% (*two tailed test*) dengan derajat bebas $df=n-k=42$ ($df=$ Jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel), maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar t_{tabel} sebesar 2,018. Berikut hasil uji T pada tabel 4.44

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.972	4.482		2.671	.011
	Komitmen Organisasi	.272	.122	.335	2.247	.030
	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	.254	.109	.349	2.340	.024

b. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.44 dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian program *software statistic* untuk variabel komitmen organisasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,247 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,018 ($2,247 > 2,018$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,03 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar

- 0,272. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan H_{a1} diterima.
2. Hasil pengujian *software* uji untuk variabel *organizational citizenship behaviour* (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,340 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,018 ($2,340 > 2,018$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,024 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,254. Hal ini menunjukkan variabel *organizational citizenship behaviour* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan H_{a2} diterima.

3.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas, yaitu komitmen organisasi (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (X_2) berpengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Menentukan F_{tabel} didasari pada beberapa ketentuan yaitu :

1. Derajat pembilang = $k-1 = 3-1 = 2$
2. Derajat Penyebut = $n-k = 45-3 = 42$

Tabel 10. Hasil Uji simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	151.619	2	75.810	12.214	.000 ^b
	Residual	260.692	42	6.207		
	Total	412.311	44			
a. <i>Dependent Variabel</i> : Kinerja Karyawan						
b. <i>Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behaviour, Komitmen Organisasi</i>						

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel 4.45 dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 12,214, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $12,214 > 3,22$ atau berdasarkan nilai sig, yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni komitmen organisasi (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (X_2) berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). dengan kata lain H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak

3.2.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.338	2.491
a. <i>Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behaviour, Komitmen Organisasi</i>				
b. <i>Dependent Variabel: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,606 atau 60,6% yang mana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antar komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan sangat erat jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan *organizational citizenship behaviour* (X_2) dapat menjelaskan

variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,8%% sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Variabel Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a1} diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi (X_1) indikator yang paling berpengaruh yaitu komitmen afektif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja para karyawan.

Variabel *organizational citizenship behaviour* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a2} diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *organizational citizenship behaviour* (X_2) indikator yang paling berpengaruh yaitu kesadaran. Semakin tinggi sikap *organizational citizenship behaviour* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga kinerja para karyawan.

Variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel *organizational citizenship behaviour* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a3} diterima. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk cukup erat, dengan demikian komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

REFERENSI

- [1] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [2] Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62-66.
- [3] Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [6] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- [8] Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [9] Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15
- [10] Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.