

**Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif
terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai
Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Ridwan Rizki Saputro

Nomor Mahasiswa : 11311266

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Ridwan Rizki Saputro

Nomor Mahasiswa : 11311266

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 13 Maret 2018

Penulis,



Ridwan Rizki Saputro

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan
Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening di Adira
Finance Yogyakarta

Nama : Ridwan Rizki Saputro
Nomor Mahasiswa : 11311266
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 16 Maret 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Dra. Suhartini., M.Si.

Ace utu Rujikan

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **RIDWAN RIZKI SAPUTRO**

Nomor Mahasiswa : **11311266**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 11 April 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri “

(Q.S Al-Ankabut: 6)

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan

(Al-Mujadillah:11)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, dia telah menjadikan untuk sesuatu kadarnya”

(Q.S At-Talaq: 2-3)

“Berdoalah kamu sekalian pada Allah dengan perasaan yakin akan dikabulkannya doamu. Ketahuilah bahwasannya Allah tidak akan mengabulkan doa orang yang hatinya lalai dan tidak bersungguh-sungguh”

(HR Tirmidzi)

"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah."

(Thomas Alva Edison)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adalah 80 karyawan di Adira Finance Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan cara penentuan sampel dengan metode *sensus*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, dan analisis jalur (*path*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi Adira Finance Yogyakarta dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui komitmen dan OCB karyawan .

Kata Kunci :*Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, Komitmen Normatif, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja*

ABSTRACT

The study aimed to identify the influence of organizational commitment on employee performance with OCB as the intervening variable. The respondents were 80 employees of Adira Finance Yogyakarta. Data was collected through a questionnaire, and the sampling used the census method. Multiple linear regression analysis and path analysis were used. The results showed that organizational commitment partially and simultaneously had a positive and significant influence on OCB. Organizational commitment partially and simultaneously had a positive and significant influence on employee performance. OCB had a positive and significant influence on employee performance, and there was a greater indirect influence of organizational commitment on employee performance through OCB. The results could be used as a reference for Adira Finance Yogyakarta in making a policy to improve the performance of organization through commitment and employee OCB.

Keywords : *Affective Commitment, Continuant Commitment, Normative Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta" sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dan OCB.

Selain proses yang cukup mnguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Bapak dan ibu saya tercinta Samijo dan Surini serta adik adik Dila Anggita dan Mutia Azizah yang selalu menghadirkan kasih sayang, semangat dan doa-doa terindahya.
3. Bapak Dr. Drs. Dwiprpto Agus Hardjito, M.Si. selaku dekan Fakutas Ekonomi Universitas Islam Indonesia..
4. Bapak Drs. Sutrisno, MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

5. Ibu Dra. Suhartini, M.Si selaku dosen pembimbing yang bersedia memberi arahan, serta meluangkan waktunya dan kepeduliannya mendukung penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta nasihat-nasihat yang berguna bagi peneliti selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas bantuannya selama peneliti menjalankan perkuliahan.

Sebagai penutup, penulis sadar penulis hanya manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan. Penulis menyadari skripsi ini masih mempunyai kekurangan oleh karena itu penulis berharap saran dan kritik dari pembaca, agar kedepannya dapat lebih baik lagi serta bermanfaat bagi banyak orang.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Maret 2018

Penulis

Ridwan Rizki Saputro

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	24
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.2. Kinerja	24
2.2.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
2.2.4. Komitmen Organisasi.....	28
2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB	30
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	31
2.2.7. Pengaruh OCB terhadap Kinerja.....	32
2.2.8. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui OCB.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Pendekatan Penelitian	35
3.2. Obyek dan Waktu Penelitian	35
3.3. Identifikasi Variabel	37
3.4. Definisi Operasional Variabel	38
3.5. Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data	38
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.7. Populasi dan Sampel	41

3.8. Metode Analisis Data	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.2. Analisis Deskriptif.....	55
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian.....	55
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	58
4.3. Analisis Statistik Inferensial	64
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.	64
4.3.2 Analisis Regresi Berganda	66
4.3.3 Analisis Jalur	77
4.4. Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1 Review Jurnal Pengaruh Komitmen terhadap OCB	16
Tabel2.1.2 Review Jurnal Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja.....	18
Tabel2.1.3 Review Jurnal Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui OCB.....	21
Tabel 2.2.1 Teori Rujukan Komitmen Organisasi.....	23
Tabel 2.2.2 Teori Rujukan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
Tabel 2.2.3 Teori Rujukan Kinerja.....	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Continuance	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel OCB	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	69
Tabel 4.11 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan yang Paling Dominan	70
Tabel 4.12 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel	71

Tabel 4.13 Variabel Kinerja	72
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	73
Tabel 4.15 Variabel Komitmen Afektif.....	74
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Afektif	75
Tabel 4.17 Variabel Komitmen Kontinuen.....	76
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kontinuen	77
Tabel 4.19 Variabel Komitmen Normatif.....	78
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Normatif	79
Tabel 4.21 Variabel OCB	80
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel OCB.....	81
Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif.....	81
Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.25 Hasil Uji Heterokedasitas	83
Tabel 4.26 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 1).....	83
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 1)	84
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 1).....	85
Tabel 4.29 Hasil Uji F Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap OCB	87
Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 2).....	88
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 2)	89
Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 2).....	90

Tabel 4.33 Hasil Uji F Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap OCB	92
Tabel 4.34 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 3).....	93
Tabel 4.35 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 3)	94
Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 3).....	94
Tabel 4.37 Hasil Analisis Jalur	96
Tabel 4.38 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	33
Gambar 3.1 Diagram Jalur.....	46
Gambar 4.1 Diagram Jalur	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2.	Tabulasi Data Mentah	96
Lampiran 3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 4.	Hasil Uji Regresi.....	117
Lampiran 5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 6.	Analisis Deskriptif.....	122
Lampiran 7.	Surat Ijin Penelitian.....	123
Lampiran 8.	Biodata Peneliti.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM), karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi (Hasibuan, 2013 : 10). Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (selanjutnya disebut OCB) (Asideu *et.al*, 2014 : 288).

Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, 1997:143). Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif (Robbins dan Judge, 2015:101). Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Komitmen merupakan bentuk jaminan secara implisit maupun eksplisit terhadap kelanjutan hubungan. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Hal ini berarti rekan kerja akan berusaha untuk membangun hubungan mereka dan akan berusaha untuk meminimalkan komitmen mereka sampai hasil akhir yang potensial menjadi jelas.

Selain dapat membentuk kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat juga membentuk OCB (Rehan dan Islam, 2013 : 24). OCB adalah Perilaku bebas memilih bagi individu yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan (Robbins, 2013 : 27). OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Kurniawan, 2015:101). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Ketika karyawan telah memiliki perilaku OCB yang baik dalam dirinya, maka akan cenderung kinerjanya meningkat. Hal ini disebabkan karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. OCB dibagi kedalam lima aspek yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu (a) *Conscientiousness*, artinya karyawan mempunyai perilaku in-role yang memenuhi tingkat diatas standar minimum yang disyaratkan; (b) *Altruisme*, artinya

kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain; (c) *Civic virtue*, artinya partisipasi aktif karyawan dalam memikirkan kehidupan organisasi, misalnya selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi; (d) *Sportmanship*, artinya lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil; (e) *Courtesy*, artinya berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. (Podsakoff et al, 1998: 90)

Penelitian tentang pengaruh hubungan antara komitmen organisasi, OCB, dan kinerja pernah dilakukan oleh Nasichudin dan Azzuri (2013), Asiedu *et.al*, (2014), Rehan dan Islam (2013), Pourgaz *et.al* (2015), Ortiz *et.al* (2014), dan Ticolau (2013). Beberapa penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi, OCB, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan menguji kembali hubungan ketiga variabel tersebut pada Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta.

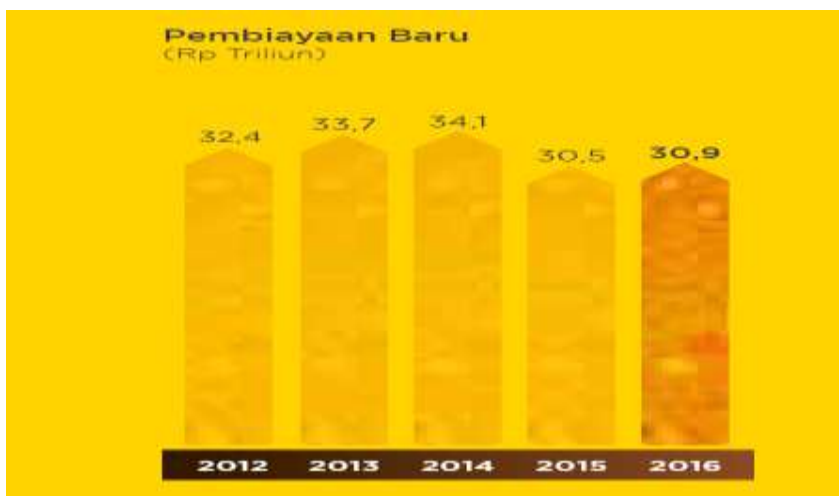
PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Fenomena tentang komitmen organisasi yang ada pada PT Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta dapat ditunjukkan dengan data *turnover* dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Cabang PT Adira Multi Finance Cabang

Yogyakarta menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terjadi peningkatan *turnover* karyawan sebanyak 8.5%, meningkat dibandingkan *turnover* tahun 2014 yang hanya sebesar 8%. Walaupun tahun 2016 kembali mengalami penurunan hingga 5%, namun kondisi ini perlu mendapatkan perhatian bagi manajemen SDM agar mampu mengelola dan mempertahankan karyawannya, karena *turnover* yang tinggi menunjukkan komitmen yang rendah pada karyawan.

Fenomena kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk ditunjukkan dengan hasil perkembangan pembiayaan yang mengalami penurunan. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Pembiayaan Baru PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk



Sumber : [data](#) primer diolah tahun 2017

Jika dilihat dari perkembangan pembiayaan baru PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk menunjukkan bahwa tahun 2015 dan tahun 2016 mengalami penurunan yaitu dari 34,1 trilyun rupiah tahun 2014 menjadi Rp.30.5 trilyun tahun 2015 dan Rp.30.9 trilyun

tahun 2016. Penurunan. PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance (Perusahaan), pada awalnya merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan yang melayani pendanaan berbagai merek motor dan mobil baik baru maupun bekas. Sejalan dengan perkembangan usaha dan perkembangan regulasi, Perusahaan juga menyediakan produk jasa pembiayaan lain. Dengan menurunnya pembiayaan menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang dicapai belum sesuai dengan target pembiayaan. Salah satu faktornya adalah kinerja karyawan yang menurun. Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri (Ticolau, 2013 : 789).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta ”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap OCB?
2. Apakah komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Lebih besar mana antara pengaruh komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan melalui OCB?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap OCB.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui lebih besar mana antara pengaruh langsung komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama komitmen organisasi, OCB, dan kinerja.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi, OCB, dan kinerja.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Ortiz, *et al* (2014) yang berjudul *Relationship Between Organizational Commitments and OCB in A Sample of Private Banking Employees*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan bank private. Populasi penelitian ini adalah 254 karyawan dari bank swasta, dan ukuran sampel 154 karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator OCB yaitu *civic virtue*, *courtesy* dan dimensi *altruisme* yang ditunjukkan oleh karyawan. (Ortiz *et.al*, 2014: 91-106).

Penelitian yang dilakukan oleh Asiedu, *et.al* (2014) yang berjudul *Organisational Commitment and Citizenship Behavior: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi (Asiedu *et.al*, 2014; 288 – 305).

Penelitian yang dilakukan oleh Khaleh dan Naji (2016) yang berjudul *The Relationship Between Organizational Commitment Components and Organizational*

Citizenship Behavior in Nursing Staff. Penelitian ini bertujuan untuk membahas komitmen organisasi dan OCB pada staf perawat di rumah sakit Al-Zahra di tahun 2015. Populasi penelitian ini berjumlah 130 perawat. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. (Khaleh dan Naji, 2016; 173-179).

Penelitian yang dilakukan oleh Mehrabi, *et.al* (2013) yang berjudul *Explaining The Relation between Organizational Commitment and Dimensions of OCB Case Study: Textile Factories in Borujerd County*. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dan dimensi OCB yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasional dan OCB namun komitmen organisasional memiliki hubungan positif (langsung) dengan dimensi altruisme dan conscientiousness. (Mehrabi *et.al*, 2013: 121-132).

Penelitian yang dilakukan oleh Pourgaz *et al* (2015) yang berjudul *Examining The Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators*. Penelitian ini meneliti mengenai hubungan OCB dan komitmen organisasi dan persepsi ekuitas pada administrators SMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan persepsi ekuitas. (Pourgaz *et al*, 2015: 800-807).

Penelitian yang dilakukan oleh Azizi, *et al* (2014) yang berjudul *Relationship between Organizational Commitment and OCB in Sport Teachers in Department of Education From Sanandaj*. Penelitian meneliti mengenai hubungan komitmen organisasi dan OCB pada guru olahraga di Sanandaj. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan OCB pada guru Olahraga di jurusan pendidikan dari Sanandaj. (Azizi *et al*, 2014: 95-99).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria, *et al* (2015) yang berjudul Peranan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komitmen organisasi terhadap OCB pada Perawat Rumah Sakit Ratu Zalecha Martapura. Sampel penelitian merupakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Martapura yang berjumlah 49 orang, dipilih menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan ada peranan yang bersifat positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada perawat. (Fitria *et al*, 2015: 8 - 12)

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2013) yang berjudul *Relationship between Organizational Commitment and OCB at Government-Owned Corporation Companies*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan OCB di PT Telkom Makassar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 176 pegawai BUMN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan OCB di PT Telkom Makassar. (Ibrahim, 2013: 35-42).

2.1.2. Pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitria, *et al* (2014) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B JB APP Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

pada PT.PLN (Persero) P3B JB APP Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 162 karyawan dan teknik pengambilan sampel dengan propotional random sampling dan menggunakan rumus Slovin sehingga di dapat sampel sebesar 62 karyawan. Secara parsial komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fitria *et al*, 2013: 1 - 8).

Penelitian yang dilakukan oleh Hayat (2016) yang berjudul *Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting*. Penelitian ini mengenai atesenden komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan PNS tingkat manajerial di organisasi sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi, partisipasi, dan keadilan distributif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja manajerial sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. (Hayat, 2016 1 -14:).

Penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto *et al* (2013) yang berjudul Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling sehingga sampel berjumlah 57 karyawan. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. (Abrivianto *et al*, 2013; 1-9).

2.1.3. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ticolau (2003) yang berjudul OCB dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado. (Ticolau, 2013 : 782-790).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden adalah Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 89 orang. Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013: 103-114).

Penelitian yang dilakukan oleh Chelagat *et.al* (2015) yang berjudul *Effect of OCB on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa, altruisme, dan courtesy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Chelagat *et.al*, 2015 ; 55-61).

Penelitian yang dilakukan oleh Wei (2014) yang berjudul *The Benefits of OCB For Job Performance and The Moderating Role of Human Capital*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara OCB yang diarahkan pada individu (OCBI) dan organisasi (OCBO), dan kinerja kerja. Data dikumpulkan dari 585 supervisor yang bekerja di perusahaan teknologi tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa OCBI dan OCBO berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan. (Wei, 2014; 87-99).

Penelitian Yang Dilakukan Oleh Mahasneh (2015) yang berjudul *The Impact of OCB on Job Performance at Greater Amman Municipality*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap Kinerja di Greater Amman Municipality. 150 responden telah dikumpulkan dengan cara kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor OCB berdampak pada kinerja. Artinya persepsi karyawan terhadap OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mahasneh, 2015 : 108-118)

Penelitian yang dilakukan oleh Novelia (2016) yang berjudul Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan). Penelitian ini bertujuan untuk, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh organizational citizenship behavior tenaga keperawatan terhadap kinerja tenaga keperawatan, menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior tenaga keperawatan terhadap kinerja

tenaga keperawatan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 tenaga keperawatan RSUD dr. Soegiri Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan sebesar 0,307, sedangkan variabel *OCB* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan sebesar 0,730. (Novelia *et al*, 2016: 71 - 78).

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2014) yang berjudul *The Antecedents of OCB and Their Effect on Performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dukungan organisasional terhadap *OCB* dan implikasinya terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kepuasan kerja, dukungan organisasi, berpengaruh signifikan terhadap *OCB* dan kinerja dosen. Sementara itu, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menunjukkan efek negatif terhadap *OCB*. (Hakim, 2014 ; 5-13).

2.1.4 pengaruh langsung komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif) terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Evan Tree dan Sri Suryoko (2016) berjudul pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui variabel organization citizenship behavior (*OCB*) sebagai variabel intervening pada PT. Temprina Media Grafika Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 44 karyawan tetap dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing – masing variabel komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, dan normatif) terhadap OCB serta kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen berkelanjutan dan afektif terhadap kinerja melalui OCB serta terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB. (Tree dan Suryoko, 2016 ; 1-14)

Tabel 2.1.1.
Review Jurnal Pengaruh Komitmen terhadap OCB

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	Ortiz (2014) <i>Relationship Between Organizational Commitments and OCB In A Sample of Private Banking Employees</i> International Journal of Sociology and Social Policy , Vol.35, No.2 Alat Analisis dengan SEM	<i>Organizational Commitments</i> (Meyyer and Allen, 1991) OCB (Organ, 1994)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator OCB
2.	Asiedu, <i>et.al</i> (2014) <i>Organisational Commitment and Citizenship Behavior: Tools to Improve Employee Performance; an Internal Marketing Approach</i> European Scientific Journal , Vol. 10, No.4 Alat Analisis dengan SPSS	<i>Organisational Commitment</i> (Allen and Meyyer 1990) OCB (Organ 1988)	Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi
3.	Khaleh dan Naji (2016) <i>The Relationship between</i>	<i>Organisational Commitment</i>	Hasil penelitian ini adalah terdapat

	<p><i>Organizational Commitment Components and Organizational Citizenship Behavior in Nursing Staff</i></p> <p>International Journal of Medical Research & Health Sciences Vol.5,No.5</p> <p>Alat analisis dengan SPSS 20</p>	<p>(Allen & Mayer 1991)</p> <p>OCB (Podsakoff 2006)</p>	<p>hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB</p>
--	---	---	--

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
4.	<p>Mehrabi, <i>et.al</i> (2013) <i>Explaining The Relation between Organizational Commitment and Dimensions of OCB Case Study: Textile Factories in Borujerd County</i></p> <p>Institute of Interdisciplinary Business Research, Vol.5,No.8</p> <p>Alat analisis dengan SPSS</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Allen & Mayer 1990)</p> <p>OCB (Netmeyer <i>et al</i> 1997)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasional dan OCB</p>
5.	<p>Pourgaz <i>et al</i> (2015) <i>Examining The Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators</i></p> <p>Psychology, Vol.4,No.6</p> <p>Alat analisis dengan SPSS 18</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Steers & Porter 1998)</p> <p>OCB (Greenberg & Baron 2012)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan persepsi ekuitas</p>
6.	<p>Azizi, <i>et al</i> (2014) <i>Relationship Between Organizational Commitment and OCB in Sport Teachers in Department of Education From Sanandaj</i></p> <p>Advances in Applied Science Research, Vol.5,No.4</p> <p>Alat analisis dengan SPSS 20</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Allen & Mayer 1990)</p> <p>OCB (Organ 1995)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan OCB</p>
7.	<p>Fitria, <i>et al</i> (2015) Peranan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Perawat</p>	<p>Komitmen Organisasi (Mowday, Porter &</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada peranan yang bersifat</p>

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
	Jurnal Ecopsy, Vol.2,No.1 Alat analisis dengan SPSS 19	Steers 1982) OCB (Podsakoff 2006)	positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada perawat

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
8.	Ibrahim (2013) <i>Relationship between Organizational Commitment and OCB at Government-Owned Corporation Companies</i> Journal of Public Administration and Governance, Vol.3, No.3 Alat analisis dengan SPSS 17	<i>Organizational Commitment</i> (Allen & Mayer 1991) OCB (Organ 1997)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan OCB

Tabel 2.1.2.

Review Jurnal Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
9.	Fitria, <i>et al</i> (2014) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) P3B JB APP Malang <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.9, No.2</i> Alat analisis dengan SPSS 19	Kinerja Karyawan (Dharma 2003) Komitmen Organisasional (Allen & Mayer 2001)	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Atma Hayat (2016) <i>Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting</i> International Journal of Administrative Science & Organization, Vol.23, No.1 Alat analisis dengan SEM	<i>Organizational Commitment</i> (Allen & Mayer 1991) <i>Managerial Performance</i> (Mahoney, <i>et al</i> 1963)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
11.	Abrivianto <i>et al</i> (2013) Pengaruh Antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional (Sopiah 2008)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.7,No.2 Alat analisis dengan SPSS 18	Kinerja Karyawan (Dharma 2003)	komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1.3.
Review Jurnal Pengaruh OCB terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
12.	Ticolau (2003) OCB dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan <i>Jurnal EMBA</i> , Vol.1,No.4 Alat analisis dengan SEM	OCB (Podsakoff 2000) Kinerja Karyawan (Dessler 2006)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	Fitriastuti (2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan JDM Vol.4,No.2 Alat analisis dengan SPSS 19	OCB (Organ 1997) Kinerja Karyawan (Malthis & Jackson 2010)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Chelagat <i>et.al</i> (2015) <i>Effect of OCB on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya</i> International Journal of Business, Vol.5, No.4 Alat analisis dengan SPSS 21	OCB (Podsakoff 2000) Kinerja Karyawan (MacKenzie <i>et al</i> 2009).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, altruisme, dan courtesy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Wei (2014) <i>The Benefits of OCB For Job Performance and The Moderating Role of Human Capital</i> International Journal of Business and Management, Vol.9, No.7 Alat analisis dengan SEM	OCB (Williams and Anderson 1991) Kinerja Karyawan (Mahoney, <i>et al</i> 1963)	Penelitian ini menemukan bahwa OCBI dan OCBO berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan

Lanjutan Tabel 2.1.3

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
16	<p>Mahasneh (2015) <i>The Impact of OCB on Job Performance at Greater Amman Municipality</i></p> <p>European Journal of Business and Management Vol.7, No.36</p> <p>Alat Analisis dengan SPSS 20</p>	<p>OCB (Organ 1988)</p> <p>Kinerja Karyawan (Durham 1997)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor OCB berdampak pada kinerja</p>
17.	<p>Novelia (2016) Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan).</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.38,No.2</p> <p>Alat analisis dengan SPSS 20</p>	<p>OCB (Organ 2006)</p> <p>Kinerja Karyawan (Malthis & Jackson (2010)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan, sedangkan variabel OCB tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan.</p>
18.	<p>Hakim (2014) <i>The Antecedents of OCB and Their Effect on Performance: Study on Public University In Makassar, South Sulawesi, Indonesia</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management ,Vol.16,No.2</p> <p>Alat Analisis dengan SEM</p>	<p>OCB (Organ 1988)</p> <p>Kinerja Karyawan (Mahoney, et al 1963)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kepuasan kerja, dukungan organisasi, berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja dosen.</p>

Tabel 2.1.3.
Review Jurnal Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui OCB

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
19	Evan Tree dan Sri Suryoko (2016) Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada PT. Temprina Media Grafika Semarang Alat Analisis dengan SPSS 16	Komitmen Organisasi (Robbins and Judge, 2008). OCB (Smith et al, 1983) Kinerja Karyawan (Rivai dan Sagala 2009)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing – masing variabel komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, dan normatif) terhadap OCB serta kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen berkelanjutan dan afektif terhadap kinerja melalui OCB serta terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB

Sumber : Data Sekunder diolah 2017

Pengamatan terhadap rangkuman artikel jurnal penelitian tabel 2.1 secara umum dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang akan penulis lakukan mengenai pengaruh pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan,

dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*.

Dalam penelitian terdahulu terdapat variabel-variabel yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Adanya pembahasan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan, memberikan gambaran kepada penulis dalam melakukan penelitian. Maka menjadi penting penelitian-penelitian terdahulu untuk dipahami dengan baik agar penulis dapat mengambil pelajaran darinya untuk digunakan pada penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Artikel jurnal terdahulu menunjukkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berdampak terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Ortiz, *et al* (2014) menemukan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator OCB yaitu *civic virtue*, *courtesy* dan dimensi *altruisme* yang ditunjukkan oleh karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Asiedu, *et al* (2014) menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi. Penelitian oleh Khaleh dan Naji (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB

Artikel jurnal terdahulu menunjukkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto *et al* (2013) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian oleh Fitria, *et al* (2013) Secara parsial komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan komitmen organisasional

dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh Hayat (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Artikel jurnal terdahulu menunjukkan hasil penelitian bahwa OCB berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wei (2014) menemukan bahwa OCBI dan OCBO ditemukan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Hal yang sama penelitian oleh Mahasneh (2015) menemukan bahwa faktor OCB berdampak pada kinerja. Artinya persepsi karyawan terhadap OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ticolau (2003) juga menemukan hasil penelitian yaitu OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan artikel – artikel jurnal terdahulu dengan penelitian ini terletak pada kesamaan variabel yang ingin diteliti, yaitu variabel komitmen organisasi, variabel OCB, dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan dari artikel – artikel jurnal terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian di artikel jurnal terdahulu, sementara obyek penelitian ini dilakukan di Adira Finance Yogyakarta. Tabel berikut merupakan penelitian terdahulu yang akan dijadikan acuan pembentukan kerangka penelitian.

Tabel 2.2.1.
Teori Rujukan Komitmen Organisasi

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Komitmen Organisasi (X)	Ortiz, <i>et al</i> (2014)	Allen & Mayer (1991)	<i>Affective Commitment, Moral Commitment, Organizational Commitment</i>	<i>Allen & Mayer (1990)</i> <i>Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment</i>
	Asiedu, <i>et.al</i> (2014)	Allen & Mayer (1990)	<i>Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment</i>	
	Khaleh & Naji (2016)	Allen & Mayer (1991)	<i>Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment</i>	
	Mehrabi, <i>et.al</i> (2013)	Allen & Mayer (1990)	<i>Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment</i>	

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Komitmen Organisasi (X)	Pourgaz <i>et al</i> (2015)	Steers & Porter (1998)	Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan nyang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi	
	Azizi, <i>et al</i> (2014)	Allen & Mayer (1990)	<i>Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment</i>	
	Fitria, <i>et al</i> (2015)	Mowday, Porter & Steers (1982)	Keyakinan (<i>belief</i>), kemauan (<i>willingness</i>), keinginan (<i>desire</i>)	
	Ibrahim (2013)	Allen & Mayer (1991)	<i>Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment</i>	

Tabel 2.2.2.
Teori Rujukan *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Organizational Citizenship Behavior (Z)	Ortiz, <i>et al</i> (2014)	Organ (1994)	<i>Altruism, the courtesy, the "chivalry", awareness, civic virtue</i>	Greenberg & Baron (2012) <i>Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic virtue</i>
	Asiedu, <i>et al</i> (2014)	Organ (1988)	<i>Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic virtue</i>	
	Khaleh & Naji (2016)	Podsakoff (2006)	<i>Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic virtue</i>	

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	Mehrabi, <i>et al</i> (2013)	Netmeyer <i>et al</i> (1997)	<i>Sportsmanship, Civil virtue, Conscientiousness, Altruism</i>	
	Pourgaz <i>et al</i> (2015)	Greenberg & Baron (2012)	<i>Altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, tribute</i>	
	Azizi, <i>et al</i> (2014)	Organ (1995)	<i>Magnanimity, Civic virtue, Conscience, Altruism, Attention</i>	
	Fitria, <i>et al</i> (2015)	Podsakoff (2006)	<i>Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic virtue</i>	
	Ibrahim (2013)	Organ (1997)	<i>altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and civic virtue</i>	

Sumber: Data Sekunder Diolah Tahun 2017

Tabel 2.2.3
Teori Rujukan Kinerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Kinerja (Y)	Fitria, <i>et al</i> (2014)	Dharma (2003)	Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu,	Mangkunegara (2013)Kualitas Kerja,Kuantitas Kerja,Pengetahuan, Penyesuaian Kerja,Keandalan, Hubungan Kerja, Keselamatan Kerja

Lanjutan Tabel 2.2.3.

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Kinerja (Y)	Abrivianto <i>et al</i> (2013)	Dharma (2003)	Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu	
	Novelia (2016)	Malthis & Jackson (2010)	<i>Quantity of output</i> (kuantitas keluaran), <i>Quality of output</i> (kualitas keluaran), <i>Timelines of output</i> (waktu keluaran), <i>Presences at work</i> (tingkat kehadiran), <i>Efficiency of work completed</i> (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan), <i>Effectiveness of work completed</i> (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)	
	Evan Tree & Sri Suryoko (2016)	Sudarmanto (2014)	Hasil Kerja sesuai Standar, Target Perkerjaan, Ketepatan Waktu, Fasilitas Kerja, Kesalahan Dalam Bekerja	
	Mahasneh (2015)	Durham (1997)	<i>Discipline, Work quantity, Work quality, Relation of employee with colleagues, Relation of employee with manager</i>	
	Hayat (2016)	Mahoney, <i>et al</i> (1963)	<i>planning, coordinating, evaluating, investigating, monitoring, staff arranging, negotiating, representing and the whole performance developed</i>	
	Kristatnto (2015)	Mangkunegara (2013)	Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan, Penyesuaian Kerja, Keandalan, Hubungan Kerja, Keselamatan Kerja	

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013: 10). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013: 11).

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan pada era globalisasi karena sumber daya manusia adalah salah satu dari kunci kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Namun, perusahaan harus mampu merekrut karyawan-karyawan yang mempunyai integritas tinggi agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

2.2.2. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2013:195).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yangdicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator penilaian kinerja ada tujuh poin, yaitu : (Mangkunegara, 2013 : 53)

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja meliputi akurasi ketelitian, kerapian, melaksanakan pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat kerja, keterampilan dan kecakapan melaksanakan tugas.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja meliputi keluaran dan target dari pekerjaan.

c) Pengetahuan

Pengetahuan adalah kemampuan seorang karyawan sehubungan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat-alat kerja maupun kemampuan teknis atau pekerjaan.

d) Penyesuaian pekerjaan

Penyesuaian pekerjaan ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru serta kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.

e) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, misalnya saat melaksanakan prosedur, peraturan kerja, inisiatif, kedisiplinan, dan lain-lain.

f) Hubungan kerja

Hubungan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap lainnya, sikap karyawan terhadap aturan, dan kesedian dalam menerima perubahan-perubahan kerja.

g) Keselamatan kerja.

Keselamatan kerja menyangkut bagaimana perhatian karyawan pada keselamatan kerja.

Menurut Abrivianto dkk (2014) kinerja perusahaan dapat diukur dengan 3 indikator yaitu :

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan salah satu pengukuran hasil kerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas hasil kerja

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyesuaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

c. Ketepatan waktu

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan Novelia dkk (2016) mengukur kinerja karyawan dengan 6 indikator yaitu :

a. *Quantity of output* (kuantitas keluaran)

Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian jasa pelayanan pasien. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya jumlah keluaran yang seharusnya (standar normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. *Quality of output* (kualitas keluaran)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan jumlah output.

c. *Timelines of output* (waktu keluaran)

Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek atau mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.

d. *Presences at work* (tingkat kehadiran)

Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

e. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

f. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.2.3. *Organizational Citizenship Behavior*

Konsep OCB pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an .OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari

kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2006: 31).

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas dari diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit yang dikenali oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi (Luthans, 2012 : 238). OCB adalah tindakan oleh anggota organisasi yang melebihi persyaratan formal dari pekerjaan mereka dan, oleh karena itu, "di atas dan di luar tanggung jawab" (Greenberg and Baron, 2013 : 372) . OCB adalah Perilaku bebas memilih bagi individu yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan (Robbins, 2013 : 27). Ada 5 (lima) dimensi dari OCB, yaitu: (Greenberg and Baron, 2012: 110)

- a. *Altruism (Helping)*, ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya.
- b. *Conscientiousnes*, 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 menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif.
- d. *Courtesy* (kebaikan), perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

- e. *Civic Virtue*, ikut serta mendukung fungsi- fungsi administrasi organisasi /partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian

Ortiz et al (2014) membagi OCB dalam lima dimensi yang terdiri dari :

- a. *Altruisme*, yang mencerminkan kesediaan orang-orang yang secara sukarela membantu tugas atau masalah spesifik yang relevan dengan tempat kerja;
- b. *The courtesy* / sopan santun, yang memanifestasikan dirinya dalam sikap perhatian, hormat dan pertimbangan dasar untuk orang lain;
- c. *The "chivalry"* /kesopanan, dinyatakan sebagai kebaikan atau toleransi, yang merupakan sikap menghindari keluhan, keluhan dan mentoleransi ketidaknyamanan yang tak terelakkan kerja;
- d. *Awareness* (kesadaran), yang didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang optimis terhadap bekerja, di mana orang tersebut secara bijaksana dari aturan dan prosedur perusahaan; dan
- e. *civic virtue* didefinisikan sebagai partisipasi bertanggung jawab dalam organisasi kegiatan seperti, misalnya partisipasi dalam kegiatan amal yang disponsori oleh organisasi.

Sementara Novelia dkk (2016) mengukur OCB dengan indikator sebagai berikut :

- a. *Altruisme* (sikap menolong), Sikap ini ditunjukkan dengan menolong orang lain yang dalam hal ini adalah rekan kerja. Menurut Schnake dalam Spector (1997:57) Altruism merupakan perilaku menolong orang lain.
- b. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan). Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi.

- c. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif), Kesiediaan karyawan dalam memberikan toleransi kepada karyawan lain yang mengeluh. Perilaku ini ditunjukkan dengan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas.
- d. *Courtesy* (perilaku baik dan sopan), Perilaku yang ditunjukkan untuk mencegah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang terjadi pada orang lain serta meringankan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
- e. *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi) Sebuah organisasi membutuhkan pekerja yang mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi demi kelangsungan organisasinya dan bertanggungjawab dengan terlibat didalamnya

2.2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pemeliharaan. Komitmen sangat diperlukan oleh organisasi karena melalui komitmen-komitmen tersebut, diharapkan akan terciptanya iklim kerja yang profesional. Kualitas kerja yang sehat merupakan wujud dari komitmen organisasi terhadap karyawan, akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan komitmen dari karyawan terhadap organisasi.

Konsep komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2011: 249). Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan

organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen and Meyer, 1990:143)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins and Judge, 2013:100). Komitmen organisasi sebagai tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi (Mathis and Jackson, 2013:122).

Keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Mathis and Jackson, 2013:122).

Terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu antara lain : (Allen and Meyer, 1990: 5)

a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. *Affective commitment* muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya. Proses pembentukan *affective commitment* dikembangkan berdasarkan kondisi *exchange principle* berupa pelaksanaan sistem *reward* dan *punishment*, sebagai bentuk timbal balik untuk setiap

kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian hadiah atau hukuman sesuai dengan tingkat keberhasilan atau kegagalan serta bagaimana kondisi perusahaan. Indikator komitmen afektif yaitu:

1. Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

2. Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

3. Keterlibatan karyawan dalam organisasional

b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance Commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Indikator komitmen afektif yaitu:

1. Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan

yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

2. Karyawan membutuhkan organisasi

Karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. *Normative commitment* berkembang berdasar prinsip pertukaran atau biasa disebut *norm of reciprocity*. *Reward* secara tidak langsung akan menciptakan kondisi kewajiban moral sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang besar terhadap tempat kerja. Indikator komitmen normatif yaitu:

1. *Social reward*

Berupa dukungan rekan kerja dan supervisor serta suasana kondusif dalam hubungan internasional.

2. *Organizational reward*

Berupa legitimasi jabatan, keamanan dan kenyamanan kerja, sistem gaji yang sesuai harapan.

Novelia dkk (2016) mengukur komitmen organisasi dengan 3 indikator yaitu :

- a. *Affective commitment*, adalah keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

- b. *Continuance commitment*, adalah persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.
- c. *Normative commitment*, adalah sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya

Sedangkan Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi yang terdiri dari 3 indikator yaitu *Affective Commitment* sebanyak 8 item pertanyaan, *Continuance Commitment* sebanyak 8 item pertanyaan dan *Normative Commitment* sebanyak 8 item pertanyaan.

a. *Affective Commitment*

- 1) senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini
- 2) senang membicarakan organisasi dengan teman-teman di luar
- 3) merasa masalah organisasi ini bagian dari masalah diri
- 4) dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain (R)
- 5) tidak merasa seperti menjadi bagian keluarga di organisasi ini (R)
- 6) tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini (R)
- 7) Organisasi ini memiliki banyak arti secara pribadi
- 8) tidak merasakan “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini (R)

b. *Continuance Commitment*

- 1) tidak takut berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lagi (R)
- 2) sulit meninggalkan organisasi ini
- 3) keputusan keluar dari perusahaan ini, akan banyak urusan yang akan terganggu.

- 4) Tidak terlalu mahal jika meninggalkan organisasi ini sekarang (R)
- 5) bertahan di perusahaan ini karena masalah kebutuhan dan keinginan
- 6) tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di organisasi ini
- 7) konsekuensi meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain
- 8) alasan utama tetap bekerja di perusahaan ini adalah butuh biaya yang besar jika memulai bekerja di tempat lain.

c. Normative Commitment

- 1) sudah menjadi kebiasaan bagi orang-orang berpindah ke perusahaan lain.
- 2) tidak percaya akan kesetiaan pada organisasinya(R)
- 3) Berpindah ke organisasi lain sepertinya tidak etis
- 4) alasan utama untuk terus bekerja di organisasi ini adalah karena kesetiaan itu penting
- 5) Tidak salah jika meninggalkan organisasi, karena mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain
- 6) Telah diajarkan untuk percaya pada nilai setia terhadap satu organisasi
- 7) menjalani karir di organisasi ini adalah baik
- 8) tidak berpikir untuk ingin menjadi anak emas perusahaan (R)

2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif dan komitmen normatif secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Sedangkan variabel komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. (Kurniawan, 2015: 114) Hasil ini konsisten dengan temuan yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan

antara komitmen organisasi dan OCB (Khaleh and Naji, 2016: 173). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB dan dimensi-dimensi OCB (Mehrabi *et.al*, 2013: 121), komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap OCB (Azizi *et al*,2014: 95), Hasil penelitian menunjukkan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB (Fitria *et al*,2015: 8). Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₁ : Komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif positif dan signifikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap OCB

2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ticolau, 2013 : 782). Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013: 106). Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja (Novelia *et al*, 2016: 71) Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Abrivianto *et al*, 2013:7) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Hayat, 2016:11). Sedangkan dalam penelitian yang lain menemukan bahwa komitmen yang terdiri afektif, kontinyu dan normatif secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta (Nurbiyati dan Wibisono, 2014:24). Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H_2 : *Komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif positif dan signifikan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja*

2.2.7 Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013:106). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. (Ticolau, 2013 : 782). Hasil penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi dan OCB berpengaruh terhadap kinerja (Asiedu *et.al*, 2014; 857) OCB ditemukan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan (Wei, 2014; 87) persepsi karyawan terhadap OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahasneh, 2015 : 108) dan variabel *OCB* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Novelia *et al*, 2016: 71).

Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H_3 : *OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

2.2.8. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui OCB

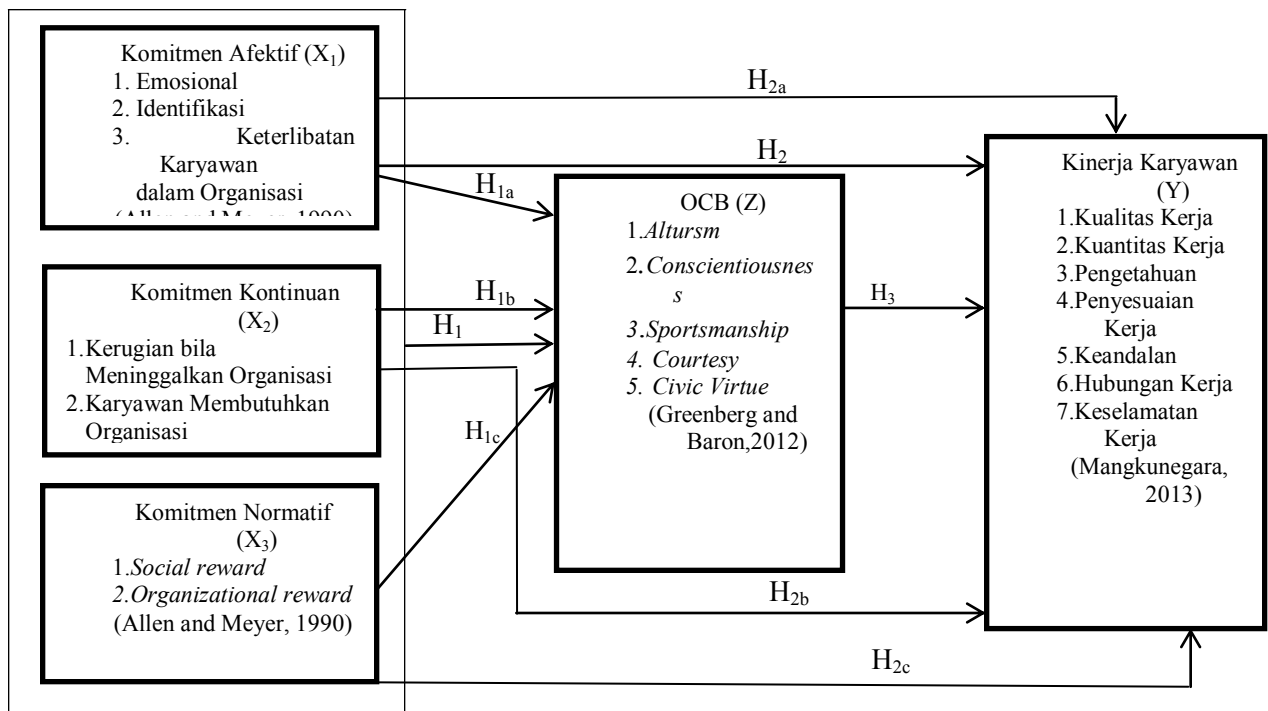
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sapitri, 2016:7).Berdasarkan hasil analisis jalur variabel afektif dan komitmen berkelanjutan memiliki hasil signifikan dan

pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel OCB dibandingkan variabel normatif yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Komitmen berkelanjutan merupakan variabel yang sangat mempengaruhi lebih besar daripada variabel lain baik itu pengaruh ke OCB maupun kinerja. Hal ini dikarenakan perusahaan terus menciptakan iklim prestasi yang di mana system pembayaran dan gaji melalui system beban kerja yang di ambil dan kontribusi serta kebanyakan karyawan mengatakan hal ini lebih menguntungkan daripada UMR (Tree dan Suryoko, 2016: 11).

Berdasarkan teori dan didukung temuan penelitian sebelumnya tersebut maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H₄ : Pengaruh tidak langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

H1 :Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H1a :komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H1b :komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H1c :komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

H2 :Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2a :Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2b :Komitmen kontinuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2c :Komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3 : OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Pengaruh tidak langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif (Given, 2008: 713).

3.2. Obyek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Adira Finance Yogyakarta yang terletak Jl. HOS Cokroaminoto No. 221 RT 10 RW 4, Kel. Tegalrejo, Tegalrejo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan didirikan dengan nama PT Adira Dinamika Multi Finance berdasarkan Akta Pendirian No. 131 tanggal 13 Nopember 1990, dibuat di hadapan Misahardi Wilamarta, SH., Notaris di Jakarta, dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusannya No. C2-19.HT.01.01.TH.91 tanggal 8 Januari 1991, dan didaftarkan dalam register untuk maksud itu yang berada di Kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan di bawah No. 34/Not.1991/PN.JKT.SEL pada tanggal 14 Januari 1991, serta diumumkan dalam Tambahan No. 421 Berita Negara Republik Indonesia No. 12 tanggal 8 Pebruari 1991.

Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance. Adira Finance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Pada 2012, Adira Finance menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Demi memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, Perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya. Hingga tahun 2015, Adira Finance mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp40 triliun. Adira Finance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia. Melalui identitas dan janji brand “Sahabat Setia Selamanya”, Adira Finance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik dalam suatu penelitian (Arikunto, 2013: 161). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah komitmen afektif dan komitmen normatif (X_1), komitmen kontinuen (X_2), komitmen normatif (X_3)

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah OCB (Z).

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Komitmen Organisasi (X)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut . Indikator OCB adalah *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* (Allen and Meyer, 1990: 5)

3.4.2. OCB (Z)

OCB sebagai perilaku yang konstruktif, tidak digolongkan dalam deskripsi kerja formal pegawai. Perilaku pegawai seperti membantu rekan kerja dalam konteks pekerjaan yang sama dengan mereka, membantu rekan-rekan mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan hal hal yang menguntungkan kelompok kerja mereka dan berorientasi pada pekerja baru. Indikator OCB adalah *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *sportsmanshi* dan *conscientiousness* (Greenberg and Baron, 2012: 110)

3.4.3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, penyesuaian pekerjaan, keandalan, hubungan kerja, keselamatan kerja (Mangkunegara, 2013 : 53)

Sedangkan item-item yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Komitmen Organisasi	1. <i>Affective Commitment</i>	a) senang menghabiskan sisa karir di organisasi b) senang membicarakan organisasi dengan teman-teman di luar c) merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah pribadinya d) berpikir dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain e) tidak merasa seperti menjadi bagian keluarga di organisasi ini f) tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini g) Organisasi ini memiliki banyak arti secara pribadi h) tidak merasakan “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini
		2. <i>Continuance Commitment</i>	a) tidak takut dengan apa yang akan terjadi jika berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lagi b) sangat sulit bagi untuk segera meninggalkan organisasi ini, c) memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini, akan banyak urusan yang akan terganggu. d) Tidak akan terlalu mahal untuk meninggalkan organisasi ini e) Masih bertahan di perusahaan ini karena masalah kebutuhan dan keinginan f) tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di organisasi ini g) konsekuensi meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain h) alasan utama tetap bekerja di perusahaan ini adalah butuh biaya yang besar jika pindah di tempat lain, dan belum tentu sesuai dengan harapannya
		3. <i>Normative commitment</i>	a) sudah menjadi kebiasaan bagi orang-orang belakangan ini berpindah dari perusahaan ke perusahaan b) tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya c) Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain sepertinya tidak etis d) alasan utama terus bekerja adalah karena percaya bahwa kesetiaan itu

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
			<p>penting sehingga merasa ada kewajiban moral.</p> <p>e) mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, meninggalkan organisasi ini bukan tindakan yang salah</p> <p>f) diajar untuk percaya pada nilai setia terhadap satu organisasi</p> <p>g) Hal-hal yang lebih baik untuk dijalani ketika orang tinggal di organisasi ini untuk menjalani karir mereka</p> <p>h) Saya tidak berpikir untuk ingin menjadi karyawan teladan</p>
2	OCB	1. <i>Altruism (helping)</i>	<p>a) rela membantu sesama rekan kerja saat mereka memiliki masalah terkait pekerjaan.</p> <p>b) rela membantu karyawan baru untuk berorientasi pada pekerjaan.</p> <p>c) selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitarnya</p>
		2. <i>Conscientiousness</i>	<p>a) mematuhi peraturan organisasi bahkan saat tidak ada orang yang melihat saya.</p> <p>b) tidak istirahat dalam waktu yang lama saat bertugas.</p> <p>c) Kehadiran di tempat kerja diatas yang seharusnya</p>
		3. <i>Sportsmanship</i>	<p>a) selalu membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b) biasanya menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan organisasi.</p> <p>c) biasanya fokus pada apa yang salah pada organisasi</p>
		4. <i>Courtesy</i>	<p>a) selalu berusaha menghindari permasalahan dengan rekan kerja.</p> <p>b) sadar bagaimana perilaku mempengaruhi pekerjaan orang lain.</p> <p>c) tidak menyalahgunakan hak orang lain</p>
		5. <i>Civic Virtue</i>	<p>a) selalu menjaga diri mengikuti perubahan dalam organisasi.</p> <p>b) terus memperbaruinya catatan baik di organisasi.</p> <p>c) menghadiri setiap pertemuan walaupun tidak wajib tapi membantu organisasi.</p>

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
3	Kinerja	1. Kualitas	a) Hasil kerja berupa barang selalu terjamin mutunya b) Hasil kerja berupa pelayanan selalu memuaskan dan terjamin mutunya. c) Dalam bekerja sesuai dengan mode kerja yang bermutu
		2. Kuantitas	a) Bekerja sesuai dengan prosedur b) Bekerja sesuai target
		3. Ketepatan waktu	a) Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan b) Ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin c) Ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak
		4. Efektivitas biaya	a) Bekerja mengedepankan efisiensi biaya
		5. Kebutuhan akan pengawasan	a) Mampu bekerja sama tanpa membutuhkan pengawasan b) Bekerja mematuhi tata tertip yang ditetapkan perusahaan c) Bekerja penuh tanggung jawab d) Bekerja dikritik dan mampu memperbaiki setiap kesalahan
		6. Hubungan antar perseorangan	a) Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan b) Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang c) Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang d) Bersedia ditempatkan dibagian manapun
3	Kinerja	1. Kualitas kerja	a) Ketelitian dan kerapian
		2. Kuantitas Kerja	b) pemenuhan kuota
		3. Pengetahuan	c) Kemampuan melaksanakan pekerjaan
		4. Penyesuaian pekerjaan	d) Kemampuan mengerjakan pekerjaan lain e) Penyesuaian dengan keputusan baru
		5. Keandalan	f) Kemampuan melakukan prosedur g) Kemampuan mencari solusi
		6. Hubungan kerja	h) Ketaatan terhadap prosedur
		7. Keselamatan kerja	i) Pemahaman aturan keselamatan kerja

Data Sekunder diolah tahun 2017

3.5 Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014: 193).

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014: 193).

Metode pengumpulan data ada 3 macam yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kuantitatif. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014: 199). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data.

Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya dengan menggunakan pengukuran skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014: 132). Setiap indikator akan diukur menggunakan skala Likert dengan empat tingkatan, dengan menghilangkan jawaban tengah (netral) dengan alasan:

- a. Memiliki penafsiran ganda
- b. Jawaban netral tidak memberikan ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju

c. Responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral

Skor 1 untuk tingkatan terendah dan skor 4 untuk tingkatan tertinggi. Skala Likert tersebut adalah sebagai berikut (Viandhy dan Ratnasari, 2014:551):

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 4 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 3 |
| 3. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 4. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor | 1 |

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah uji korelasi pearson.

Rumus yang digunakan adalah : (Sugiyono, 2014: 121)

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

Keterangan :

n = Jumlah responden (sampel)

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = Skor butir x skor total

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 (5%) atau Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah tingkat kehandalan kuisisioner. Kuisisioner yang realibel adalah kuisisioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologi pada responden (Sugiyono, 2014: 121). Metode yang digunakan dalam realibilitas ini adalah teknik alpha. Rumus alpha adalah :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan :

- r_n = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_i^2 = Varian Total

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Variabel dikatakan realibel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$

3.7. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013 : 115). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Adira Multi Finance yang berjumlah 80 orang. Sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi yang diteliti (Arikunto,2013:117). Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel. Apabila jumlah subyek kurang dari 100 orang sebaiknya subyek tersebut diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian jumlah subyek dalam penelitian ini sebanyak 80 orang (Arikunto, 2013:109).

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014 :206).

3.8.2 Statistik Inferensial

Statistik inferensial atau sering disebut statistik probabilitas, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan apabila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2014: 207).

3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*Variance Inflation Factors*). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013:106).

2. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013:139).

3.8.2.2. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2014:277). Persamaan regresinya adalah:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

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

$$Y = a + b_1Z$$

Dimana:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Komitmen Afektif

X₂ = Komitmen Kontinuan

X₃ = Komitmen Normatif

Z = OCB

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

3.8.2.3. Uji Hipotesis

1) Uji t

Dalam analisis jalur, pengujian hipotesis menggunakan pengujian koefisien analisis jalur dengan menggunakan uji t (Widarjono, 2013:272). Pengujian uji t untuk menguji koefisien variabel dalam analisis jalur adalah (Sunnyoto, 2012 : 88) :

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$: nilai signifikansi koefisien variabel independen tidak signifikan atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$: nilai signifikansi koefisien variabel independen signifikan atau terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Menentukan *Level of signifikan* (α)

Level of signifikan (α) ditentukan sendiri oleh peneliti berdasarkan tingkat kesulitan pengumpulan data. Taraf nyata yang digunakan biasanya 5% (0,05).

3. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila signifikansi $< 0,05$

4. Pengujian nilai uji statistik

5. Membuat kesimpulan

2) Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah yang di tempuh dalam pengujian adalah (Ghazali, 2011 : 22):

1. Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

2. Menetapkan kriteria pengujian yaitu:
 - a. Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$
 - b. Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001:100). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini, besarnya koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

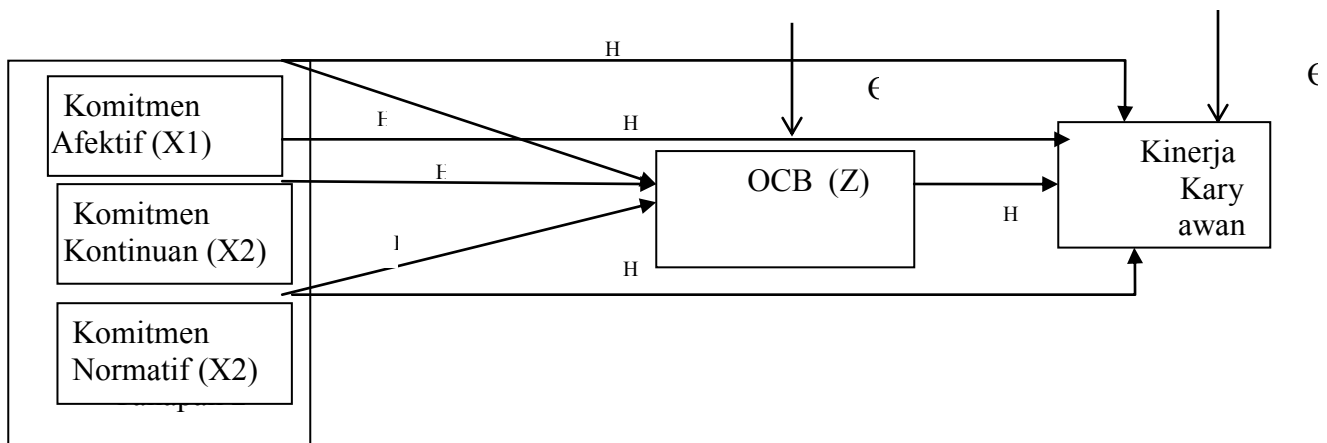
3.8.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011:249). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis dua jalur.) model analisis dua jalur melibatkan dua variabel terikat yaitu Y (Komitmen Organisasi) dan Z (OCB).

Penyelesaian masalah melalui tahapan-tahapan berikut (Sunyoto, 2013:87):

Tahapan 1

Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antara variabel sebagai berikut



Gambar 3.1 Diagram Jalur

Digram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural dimana X1 dan X2 adalah variabel eksogen dan Z serta Y adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. $Z = PZ.X_1 + PZ.X_2 + PZ.X_3 + \epsilon_1$ (sebagai persamaan substruktur 1)
2. $Y = PY.X_1 + PY.X_2 + PZ.X_3 + PZ.Z_1 + \epsilon_2$ (sebagai persamaan substruktur 2)

Tahapan 3

Substruktur 1

Analisis persamaaan strukturalnya

$$Z = PZ.X_1 + PZ.X_2 + \epsilon_1$$

Dimana:

$$Z = \text{OCB}$$

$$X_1 = \text{Komitmen organisasi}$$

$\epsilon_1 = \text{Error}$

Substruktur 2

Analisis persamaan strukturalnya

$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \epsilon_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = OCB

$\epsilon_2 = \text{Error}$

Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

S_{ab} : Standar error tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)

b : Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

S_a : Standar error dari koefisien a

S_b : Standar error dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, selain itu pada output SPSS juga bisa menggunakan nilai *Sig*, jika *Sig* > 0,05 maka H_0 diterima dan juga jika *Sig* < 0,05 maka H_0 ditolak (Sujarweni, 2016: 317)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel - variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 (5%) atau item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi ini	0.773	0.2198	valid
Saya senang membicarakan organisasi dengan teman-teman di luar	0.856	0.2198	valid
Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah sendiri	0.822	0.2198	valid
Saya berpikir bahwa dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain	0.775	0.2198	valid
Saya tidak merasa seperti menjadi bagian keluarga di organisasi ini	0.874	0.2198	valid
Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	0.929	0.2198	valid
Organisasi ini memiliki banyak arti secara pribadi bagi	0.924	0.2198	valid
Saya tidak merasakan “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini	0.868	0.2198	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 3 halaman 114)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penilaian komitmen afektif memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r

hitung) lebih besar dari r tabel (0,2198). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kontinuance

Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi jika saya berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lagi	0.510	0.2198	valid
Akan sangat sulit bagi saya untuk segera meninggalkan organisasi ini, walaupun jika saya menginginkannya	0.740	0.2198	valid
Jika saya keluar dari perusahaan, akan banyak urusan yang terganggu.	0.809	0.2198	valid
Tidak akan terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan perusahaan sekarang	0.843	0.2198	valid
Saat ini, saya bertahan di perusahaan ini karena masalah kebutuhan dan keinginan	0.828	0.2198	valid
Saya merasa bahwa saya tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di organisasi ini	0.899	0.2198	valid
Salah satu dari beberapa konsekuensi serius meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain	0.860	0.2198	valid
Salah satu alasan utama mengapa saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah butuh biaya yang besar jika memulai bekerja di tempat lain, dan perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan harapan saya	0.680	0.2198	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 3 halaman 114)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penilaian komitmen kontinuan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,2198). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif

Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
Saya pikir sudah menjadi kebiasaan bagi orang-orang belakangan ini berpindah dari perusahaan ke perusahaan	0.658	0.2198	valid
Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	0.668	0.2198	valid
Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain sepertinya tidak etis terhadap saya	0.836	0.2198	valid
Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal di perusahaan ini.	0.850	0.2198	valid
Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan salah jika meninggalkan organisasi saya	0.867	0.2198	valid
Saya diajar untuk percaya pada nilai setia terhadap satu organisasi	0.846	0.2198	valid
Hal-hal yang lebih baik untuk dijalani ketika orang tinggal di organisasi ini untuk menjalani karir mereka	0.802	0.2198	valid
Saya tidak berpikir untuk ingin menjadi karyawan teladan	0.757	0.2198	valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 3 halaman 115)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penilaian komitmen normatif memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hit}) lebih besar dari r_{tabel} (0,2198). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
Saya rela membantu sesama rekan kerja saat mereka memiliki masalah terkait pekerjaan	0.774	0.2198	valid
Saya rela membantu karyawan baru untuk berorientasi pada pekerjaan.	0.824	0.2198	valid
Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar saya.	0.869	0.2198	valid
Saya mematuhi peraturan organisasi bahkan saat tidak ada orang yang melihat saya.	0.892	0.2198	valid
Saya tidak istirahat dalam waktu yang lama saat bertugas..	0.879	0.2198	valid
Kehadiran saya di tempat kerja diatas yang seharusnya.	0.902	0.2198	valid
Saya selalu membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan	0.884	0.2198	valid
Saya biasanya menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan organisasi saya	0.902	0.2198	valid
Saya biasanya fokus pada apa yang salah pada organisasi ini	0.895	0.2198	valid
Saya selalu berusaha menghindari permasalahan bagi rekan kerja.	0.840	0.2198	valid
Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain..	0.844	0.2198	valid
Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain	0.907	0.2198	valid
Saya selalu menjaga diri saya mengikuti perubahan dalam organisasi.	0.879	0.2198	valid
Saya terus memperbaruinya catatan baik di organisasi..	0.673	0.2198	valid
Saya menghadiri setiap pertemuan walaupun tidak wajib tapi membantu organisasi	0.712	0.2198	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 3 halaman 116)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penilaian OCB memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,2198). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti dan rapi.	0.77	0.2198	valid
Saya merasa jumlah hasil kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	0.776	0.2198	valid
Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0.876	0.2198	valid
Saya dapat menguasai bidang tugas bagian lain.	0.861	0.2198	valid
Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil perusahaan.	0.795	0.2198	valid
Saya dapat melaksanakan prosedur kerja dengan baik	0.796	0.2198	valid
Saya selalu mencari cara penyelesaian ketika saya mengalami kebuntuan kerja	0.764	0.2198	valid
Saya taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan..	0.742	0.2198	valid
Saya memperhatikan dan memahami seluruh aturan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan..	0.682	0.2198	valid

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 3 halaman 113)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penilaian kinerja memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0,2198). Dengan demikian seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient*. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach alpha lebih besar atau sama dengan 0,6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbahe's Alpha	Sig	Keterangan
Komitmen afektif	0.960	0.6	Reliabel
Komitmen kontinuen	0.925	0.6	Reliabel
Komitmen normative	0.936	0.6	Reliabel
OCB	0.975	0.6	Reliabel
Kinerja	0.941	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 3 halaman 113-116)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dalam penelitian telah dapat dinyatakan reliabel.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

4.2.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada :

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Perempuan	26	32.5
Laki – laki	54	67.5
Total	80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 6 halaman 122)

Tabel 4.7 menunjukkan hasil jawaban 80 karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta, mayoritas adalah berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 54 orang atau 67,5 persen dan sisanya sebesar 26 orang atau 32,5 persen adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki – laki, terutama bagian sales atau marketing, karena laki – laki cenderung memiliki mobilitas tinggi dan lebih

fleksibel dalam operasional lembaga pembiayaan seperti Adira Finance. Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu para pria memiliki kemampuan atau *skill* yang lebih tinggi dibanding dengan wanita, begitu juga sebaliknya. (Widianto , 2010: 29)

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada :

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 tahun	22	27.5
31 - 40 tahun	35	43.8
> 40 tahun	23	28.8
Total	80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 6 halaman 122)

Tabel 4.8 dapat diketahui mayoritas responden yang bekerja di Adira Finance Cabang Yogyakarta berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 43,8 persen, sedangkan yang berusia antara 21 – 30 tahun sebanyak 22 orang atau 27,5 persen dan sisanya sebesar 23 orang atau 28,8 persen berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta berusia produktif. Semakin tinggi atau dewasa umur seseorang cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda. (Widianto , 2010: 17)

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	presentase%
<= SMA/ sederajat	13	16.3
D1 - D3	29	36.3
S1 - S3	38	47.5
Total	80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 6 halaman 122)

Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta adalah tamatan S1-S3 dengan jumlah 38 orang atau 47,5 persen dari total responden. Tingkat pendidikan formal seluruh karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta mayoritas adalah berpendidikan tinggi, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas yang maksimal. Karena deskripsi pekerjaan yang ada disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu karyawan. Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan diluar sekolah serta berlangsung seumur hidup. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi nilai jual seseorang tersebut, artinya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh kompetensi tersebut maka karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan maupun pengalaman yang sering disebut dengan pembelajaran (Irham, 2016:40).

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat dalam tabel

:

Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Lama kerja	frekuensi	Prosentase (%)
< 2 tahun	14	17.5
2 - 5 tahun	28	35.0
> 5 tahun	38	47.5
Total	80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 6 halaman 122)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil jawaban 80 karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta tentang struktur masa kerja karyawan dapat diketahui bahwa mayoritas lama kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 47,5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta telah cukup lama dalam menjabat di instansi tersebut. Sehingga diharapkan akan memahami misi, visi dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lamanya masa kerja para karyawan akan mengurangi tingkat *turnover*. Masa kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, masa kerja menjadi alat prediksi kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil dibandingkan dengan usia (Robbins, 2015: 32).

Untuk membantu dalam memahami hasil survei karakteristik karyawan maka berikut adalah tabel ringkasan dari masing-masing kelompok yang paling dominan.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Karakteristik Karyawan yang Paling Dominan

Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki – laki	54	67.5
Usia	31 - 40 tahun	35	43.8
Pendidikan	S1 - S3	38	47.5
Lama kerja	> 5 tahun	38	47.5

Sumber : Data Prime diolah tahun 2017 (lampiran 6 halaman 122)

Dari table 4.11 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta mayoritas adalah laki – laki, berpendidikan S1-S3, dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan berusia antara 31 – 40 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan memiliki pendidikan yang tinggi dan berada pada rentang usia dewasa dan produktif, serta sudah berpengalaman dalam menjalankan pekerjaannya.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), *standart deviasi*, varian, maksimum, minimum, sum, range dan kemencengan distribusi. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel (Ghozali, 2006:19). Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata variabel, dengan ketentuan penilaian adalah sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,75 = Penilaian sangat tidak baik

1,76 – 2,50 = Penilaian tidak baik

2,51 – 3,25 = Penilaian baik

3,26 – 4,00 = Penilaian sangat baik

Tabel 4.12 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel

Interval	Kinerja	Komitmen Afektif	Komitmen Kontinuan	Komitmen Normatif	OCB
1,00 - 1,75	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
1,76 - 2,5	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
2,6 - 3,25	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Interval	Kinerja	Komitmen Afektif	Komitmen Kontinuan	Komitmen Normatif	OCB
3,26 - 4,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

1. Variabel Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Variabel kinerja diukur dengan 9 butir pertanyaan, dan hasil penilaian responden terhadap masing-masing butir pertanyaan kinerja ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Variabel Kinerja

Indikator	Mean	Keterangan
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti dan rapi.	3.46	Sangat tinggi
Saya merasa jumlah hasil kerja sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	3.43	Sangat tinggi
Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	3.21	Tinggi
Saya dapat menguasai bidang tugas bagian lain	3.21	Tinggi
Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil perusahaan.	3.09	Tinggi
Saya dapat melaksanakan prosedur kerja dengan baik.	3.08	Tinggi
Saya selalu mencari cara penyelesaian ketika mengalami kebuntuan kerja.	3.04	Tinggi
Saya taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	3.06	Tinggi
Saya memperhatikan dan memahami seluruh aturan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan.	3.05	Tinggi
Rata-rata Jawaban	3.18	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 96-99)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik atau

setuju terhadap variabel kinerja dengan rata-rata skor sebesar 3,18, yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti dan rapi, akan banyak urusan yang terganggu, sedangkan penilaian terendah selalu mencari cara penyelesaian ketika mengalami kebuntuan kerja. Karyawan dengan kinerja yang baik adalah ciri dari organisasi yang sukses (Mahasneh, 2015 : 116)

Sedangkan distribusi frekuensi atas penilaian dari 80 responden pada variabel kinerja ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Rendah	9 - 15	1	1.3%
2	Rendah	16 - 22	4	5.0%
3	Tinggi	23 -29	45	56.3%
4	Sangat Tinggi	30 - 36	30	37.5%
Total			80	100.0%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 96)

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa mayoritas yaitu sebesar 56,3% menyatakan memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan responden yang menyatakan sangat tinggi sebesar 37,5%, menyatakan rendah sebesar 5,0% dan sangat rendah sebesar 1,3%.

1. Variabel Komitmen Afektif

Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. Variabel komitmen afektif

diukur dengan 8 butir pertanyaan, dan hasil penilaian responden terhadap masing-masing butir pertanyaan komitmen afektif ditunjukkan pada Tabel 4.15

Tabel 4.15
Variabel Komitmen Afektif

Indikator	Mean	Kriteria
Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini	3.16	Tinggi
Saya senang membicarakan organisasi saya dengan teman-teman di luar	3.10	Tinggi
Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri	3.16	Tinggi
Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain	2.94	Tinggi
Saya tidak merasa seperti menjadi bagian keluarga di organisasi ini	3.15	Tinggi
Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini	3.14	Tinggi
Organisasi ini memiliki banyak arti secara pribadi bagi saya	3.09	Tinggi
Saya tidak merasakan “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi ini	3.06	Tinggi
Rata-rata Jawaban	3.11	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 99-102)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik atau setuju terhadap variabel komitmen afektif dengan rata-rata skor sebesar 3,11, yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator akan sangat senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi ini, sedangkan penilaian terendah berpikir bahwa dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain. Apabila komitmen afektif dapat meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Suryoko, 2016 : 10).

Sedangkan distribusi frekuensi atas penilaian dari 80 responden pada variabel komitmen afektif ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Afektif

No	Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Rendah	8 - 14	5	6.3
2	Rendah	15 - 20	6	7.5
3	Tinggi	21 -26	44	55.0
4	Sangat Tinggi	27 -32	25	31.3
Total			80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 102)

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa mayoritas yaitu sebesar 55 persen menyatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi. Sedangkan responden yang menyatakan sangat tinggi sebesar 31,3 persen, menyatakan rendah sebesar 7,5 persen dan sangat rendah sebesar 6,3 persen.

2. Variabel Komitmen Kontinuen

Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Variabel komitmen kontinuen diukur dengan 8 butir pertanyaan, dan hasil penilaian responden terhadap masing-masing butir pertanyaan komitmen kontinuen ditunjukkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Variabel Komitmen Kontinuen

Indikator	Mean	Kriteria
Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi jika saya berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lagi (R)	3.33	Sangat Tinggi
Akan sangat sulit bagi saya untuk segera meninggalkan organisasi ini, walaupun jika saya menginginkannya	2.83	Tinggi
Jika aku memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini, akan banyak urusan yang akan terganggu.	2.91	Tinggi
Tidak akan terlalu mahal bagiku untuk meninggalkan organisasi ini sekarang	2.96	Tinggi
Saat ini, saya bertahan di perusahaan ini karena masalah kebutuhan dan keinginan	2.98	Tinggi
Saya merasa bahwa saya tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di organisasi ini	2.94	Tinggi
Salah satu dari beberapa konsekuensi serius meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain	2.94	Tinggi
Salah satu alasan utama mengapa saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah butuh biaya yang besar jika memulai bekerja di tempat lain, dan perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan harapan saya	3.04	Tinggi
Rata-rata Jawaban	2.99	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 103-106)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik atau setuju terhadap variabel komitmen kontinuen dengan rata-rata skor sebesar 2,99, yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator takut dengan apa yang akan terjadi jika berhenti bekerja, sedangkan penilaian terendah sulit meninggalkan organisasi ini, walaupun jika menginginkannya. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak

dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. (Nurbiyati, 2014 : 32).

Sedangkan distribusi frekuensi atas penilaian dari 80 responden pada variabel komitmen kontinuen ditunjukkan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Kontinuen

No	Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Rendah	8 - 14	1	1.3
2	Rendah	15 - 20	11	13.8
3	Tinggi	21 -26	59	73.8
4	Sangat Tinggi	27 -32	9	11.3
Total			80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 106)

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel komitmen kontinuen menunjukkan bahwa mayoritas yaitu sebesar 73,8 persen menyatakan memiliki komitmen kontinuen yang tinggi. Sedangkan responden yang menyatakan sangat tinggi sebesar 11,3 persen, menyatakan rendah sebesar 13,8 persen dan sangat rendah sebesar 1,3 persen.

4. Variabel Komitmen Normatif

Komitmen ini berhubungan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Variabel komitmen normatif diukur dengan 8 butir pertanyaan, dan hasil penilaian responden terhadap masing-masing butir pertanyaan normatif kontinuen ditunjukkan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19

Variabel Komitmen Normatif

Indikator	Mean	Kriteria
Saya pikir sudah menjadi kebiasaan bagi orang-orang belakangan ini berpindah dari perusahaan ke perusahaan.	3.16	Tinggi
Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	3.09	Tinggi
Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain sepertinya tidak etis terhadap saya	3.40	Sangat Tinggi
Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal di perusahaan ini.	3.35	Sangat Tinggi
Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan salah jika meninggalkan organisasi saya	3.30	Sangat Tinggi
Saya diajar untuk percaya pada nilai setia terhadap satu organisasi	2.96	Tinggi
Hal-hal yang lebih baik untuk dijalani ketika orang tinggal di organisasi ini untuk menjalani karir mereka	2.88	Tinggi
Saya tidak berpikir untuk ingin menjadi karyawan terbaik.	2.90	Tinggi
Rata-rata Jawaban	3.13	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 106-109)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik atau setuju terhadap variabel komitmen normatif dengan rata-rata skor sebesar 3,13, yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi pada berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain sepertinya tidak etis, sedangkan penilaian terendah lebih baik untuk menjalani karir di perusahaan sekarang. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, kewajiban tersebut akan memotivasi

karyawan untuk bertingkah laku dengan baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi / perusahaannya (Nurbiyati, 2014 : 33).

Sedangkan distribusi frekuensi atas penilaian dari 80 responden pada variabel komitmen normatif ditunjukkan pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Normatif

No	Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Rendah	8 - 14	3	3.8
2	Rendah	15 - 20	7	8.8
3	Tinggi	21 -26	32	40.0
4	Sangat Tinggi	27 -32	38	47.5
Total			80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2halaman 109)

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel komitmen normatif menunjukkan bahwa mayoritas yaitu sebesar 47,5 persen menyatakan memiliki komitmen normatif yang sangat tinggi. Sedangkan responden yang menyatakan tinggi sebesar 40 persen, menyatakan rendah sebesar 8,8 persen dan sangat rendah sebesar 3,8 persen.

5. Variabel OCB

OCB adalah Perilaku bebas memilih bagi individu yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan. Variabel OCB diukur dengan 15 butir pertanyaan, dan hasil penilaian responden terhadap masing-masing butir pertanyaan OCB ditunjukkan pada Tabel 4.21

Tabel 4.21
Variabel OCB

Indikator	Mean	Kriteria
Saya rela membantu sesama rekan kerja saat mereka memiliki masalah terkait pekerjaan.	2.96	Tinggi
Saya rela membantu karyawan baru untuk berorientasi pada pekerjaan	3.03	Tinggi
Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar saya.	2.93	Tinggi
Saya mematuhi peraturan organisasi bahkan saat tidak ada orang yang melihat saya.	2.94	Tinggi
Saya tidak istirahat dalam waktu yang lama saat bertugas.	2.93	Tinggi
Kehadiran saya di tempat kerja diatas yang seharusnya.	3.04	Tinggi
Saya selalu membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.	3.00	Tinggi
Saya biasanya menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan organisasi saya.	3.04	Tinggi
Saya biasanya fokus pada apa yang salah pada organisasi ini	3.01	Tinggi
Saya selalu berusaha menghindari permasalahan bagi rekan kerja.	3.03	Tinggi
Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain.	3.04	Tinggi
Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain	3.01	Tinggi
Saya selalu menjaga diri saya mengikuti perubahan dalam organisasi.	2.95	Tinggi
Saya terus memperbaruinya catatan baik di organisasi.	3.23	Tinggi
Saya menghadiri setiap pertemuan walaupun tidak wajib tapi membantu oranisasi.	3.10	Tinggi
Rata-rata Jawaban	3.01	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran halaman 110-112)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa dari 80 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian baik atau setuju terhadap variabel OCB dengan rata-rata skor sebesar 3,01, yaitu berada pada interval antara 2,51 – 3,25. Penilaian tertinggi terjadi pada terus memperbaruinya catatan baik di organisasi, akan banyak urusan yang terganggu, sedangkan penilaian terendah tidak istirahat dalam waktu yang lama saat bertugas. Seiring dengan berjalannya waktu, kar-yawan dapat saling tolong menolong dalam

menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan (Triana Fitriastuti, 2013 : 110).

Sedangkan distribusi frekuensi atas penilaian dari 80 responden pada variabel OCB ditunjukkan pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Variabel OCB

No	Keterangan	Range	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Rendah	15 - 26	1	1.3
2	Rendah	27 - 37	5	6.3
3	Tinggi	38 - 48	64	80.0
4	Sangat Tinggi	49 -60	10	12.5
Total			80	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 2 halaman 112)

Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel OVB menunjukkan bahwa mayoritas yaitu sebesar 80,0 persen menyatakan memiliki perilaku OCB yang tinggi. Sedangkan responden yang menyatakan sangat tinggi sebesar 12,5 persen, menyatakan rendah sebesar 6,3 persen dan sangat rendah sebesar 1,3 persen.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian ini maka dapat dirangkum tingkat penilaian responden seperti tampak pada:

Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Kriteria
Komitmen afektif	3.11	Tinggi
Komitmen kontinuen	2.99	Tinggi
Komitmen normative	3.13	Tinggi
OCB	3.01	Tinggi
Kinerja	3.18	Tinggi
Rata-rata Jawaban	3.08	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

4.3 Analisis Statistik Inferensial

4.3.1 Uji Asumsi Klasik.

4.3.1.1 Uji Multikolinieritas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi yaitu dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013: 106).

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.417	.262		1.593	.115		
X1	.159	.075	.223	2.132	.036	.434	2.302
X2	.243	.100	.232	2.426	.018	.519	1.926
X3	.194	.082	.230	2.362	.021	.500	1.998
Z	.311	.117	.269	2.651	.010	.462	2.165

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (lampiran 5 halaman 120)

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

4.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Dalam penelitian ini analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji

glejser. Probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:143).

Tabel 4.25
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.362	.555		.653	.516
1 X1	.215	.159	.231	1.356	.179
X2	-.018	.212	-.013	-.085	.933
X3	.105	.174	.095	.601	.549
Z	-.178	.249	-.118	-.713	.478

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 5 halaman 120)

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

4.3.2.1 Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen

Normatif terhadap OCB

Tabel 4.26 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.995	.229		4.345	.000
1 X1	.143	.071	.231	2.002	.049
X2	.305	.091	.337	3.335	.001
X3	.213	.076	.292	2.785	.007

a. Dependent Variable: R.Z

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 117)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Z = 0,995 + 0,143 X_1 + 0,305 X_2 + 0,213 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,995 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif maka OCB pada karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta adalah sebesar 0,995.

2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB dengan koefisien regresi 0,143. Nilai koefisien 0,143 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen afektif meningkat satu satuan maka besarnya OCB karyawan akan meningkat sebesar 0,143 dengan asumsi semua variabel bebas lain (komitmen kontinuen dan komitmen normatif) dalam keadaan konstan.

3. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuen berpengaruh terhadap OCB dengan koefisien regresi 0,305. Nilai koefisien 0,305 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen kontinuen meningkat satu satuan maka besarnya OCB karyawan akan meningkat sebesar 0,305 dengan asumsi semua variabel bebas lain (komitmen afektif dan komitmen normatif) dalam keadaan konstan.

4. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berpengaruh terhadap OCB dengan koefisien regresi 0,213. Nilai koefisien 0,213 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen

normatif meningkat satu satuan maka besarnya OCB karyawan akan meningkat sebesar 0,213 dengan asumsi semua variabel bebas lain (komitmen kontinuen dan komitmen afektif) dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.27 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.520	.27254

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah 2017 (lampiran 4 halaman 117)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,520, maka dapat diartikan bahwa 52 persen OCB dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Sedangkan sisanya sebesar 48 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian .

Uji t

Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.995	.229		4.345	.000
	X1	.143	.071	.231	2.002	.049
	X2	.305	.091	.337	3.335	.001
	X3	.213	.076	.292	2.785	.007

a. Dependent Variable: R.Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017(lampiran 4 halaman 117)

- a. Pengujian pengaruh variabel komitmen afektif (X_1) terhadap variabel OCB (Z)
di Adira Finance Yogyakarta

1. Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen afektif terhadap OCB secara parsial.
H_{1a}: Ada pengaruh signifikan dari komitmen afektif terhadap OCB secara parsial.
 2. Dengan kriteria menetapkan taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,049$.
 3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,049) < \text{Level of Significant } (0,05)$, maka Ho ditolak atau Ha diterima.
 4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Afektif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta
- b. Pengujian pengaruh variabel komitmen normatif (X_2) terhadap variabel OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta
1. Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen kontinuan terhadap OCB secara parsial.
H_{1b}: Ada pengaruh signifikan dari komitmen kontinuan terhadap OCB secara parsial.
 2. Dengan kriteria menetapkan taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,001$.
 3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,001) < \text{Level of Significant } (0,05)$, maka Ho ditolak atau Ha diterima.
 4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Kontinuan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta.

c. Pengujian pengaruh variabel komitmen normatif (X_3) terhadap variabel OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta

1. H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen normatif terhadap OCB secara parsial.

H_{1c} : Ada pengaruh signifikan dari komitmen normatif terhadap OCB secara parsial.

2. Dengan kriteria menetapkan taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} = 0,007$.

3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,007) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Normatif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta.

b. Uji F

Tabel 4.29 Hasil Uji F Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap OCB

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.577	3	2.192	29.516	.000 ^b
	Residual	5.645	76	.074		
	Total	12.223	79			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017(lampiran 4 halaman 117)

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinuan (X_2) dan Komitmen Normatif (X_3) secara simultan terhadap variabel OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta.

1. Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap OCB.
H₁: Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.
2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 0,000$
3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinuan (X_2) dan Komitmen Normatif (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap OCB (Z) di Adira Finance Yogyakarta.

4.3.2.2 Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.726	.243		2.985	.004
X1	.204	.076	.285	2.692	.009
X2	.337	.097	.322	3.476	.001
X3	.260	.081	.308	3.202	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 118)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,726 + 0,204 X_1 + 0,337 X_2 + 0,260 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,726 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif maka kinerja pada karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta adalah sebesar 0,726.

2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,204. Nilai koefisien 0,204 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen afektif meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 dengan asumsi semua variabel bebas lain (komitmen kontinuen dan komitmen normatif) dalam keadaan konstan.

3. Komitmen Kontinuan

Komitmen kontinuen berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,337. Nilai koefisien 0,337 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen kontinuen meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337 dengan asumsi semua variabel bebas lain (komitmen afektif dan komitmen normatif) dalam keadaan konstan.

4. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,260. Nilai koefisien 0,260 dapat diartikan bahwa apabila variabel komitmen normatif meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,260 dengan asumsi semua variabel bebas lain (komitmen kontinuen dan komitmen afektif) dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.596	.28949

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 118)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,596, maka dapat diartikan bahwa 59,6 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Sedangkan sisanya sebesar 40,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dalam model penelitian.

Uji t

Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.726	.243		2.985	.004
	X1	.204	.076	.285	2.692	.009
	X2	.337	.097	.322	3.476	.001
	X3	.260	.081	.308	3.202	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017(lampiran 4 halaman 118)

a. Pengujian Pengaruh Variabel komitmen afektif (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

1. H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_{2a}: Ada pengaruh signifikan dari komitmen afektif terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,009$.
3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,009) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Afektif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

b. Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Kontinuan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

1. Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen kontinuan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H_{2b}: Ada pengaruh signifikan dari komitmen kontinuan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,001$.
3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,001) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka Ho ditolak atau Ha diterima.
4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Kontinuan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta

c. Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Normatif (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

1. H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen normatif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
 H_{2c} : Ada pengaruh signifikan dari komitmen normatif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,002$.
3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $t_{hitung} (0,002) < Level\ of\ Significant (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Normatif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

b. Uji F

Tabel 4.33

Hasil Uji F Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap OCB

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.007	3	3.336	39.804	.000 ^b
	Residual	6.369	76	.084		
	Total	16.376	79			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 118)

Pengujian Pengaruh Variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinuan (X_2) dan Komitmen Normatif (X_3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Adira Finance Yogyakarta.

1. H_0 : Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.
 H_2 : Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 0,000$
3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
4. Kesimpulannya bahwa variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinuan (X_2) dan Komitmen Normatif (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

4.3.2.3 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.34 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	.286	2.618	.011
	Z	.807	.094	.697	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 120)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bZ$$

$$Y = 0,748 + 0,807 Z$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,748 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel OCB maka kinerja pada karyawan Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta adalah

sebesar 0,748.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0.807. Nilai koefisien 0,807 dapat diartikan bahwa apabila variabel *OCB* meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,807 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.35 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.479	.32857

a. Predictors: (Constant), Z

Sumber : Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 119)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0, 479, maka dapat diartikan bahwa 47,9 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel OCB. Sedangkan sisanya sebesar 52,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Berganda (Hipotesis 3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	.286		2.618	.011
	Z	.807	.094	.697	8.585	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2017 (lampiran 4 halaman 120)

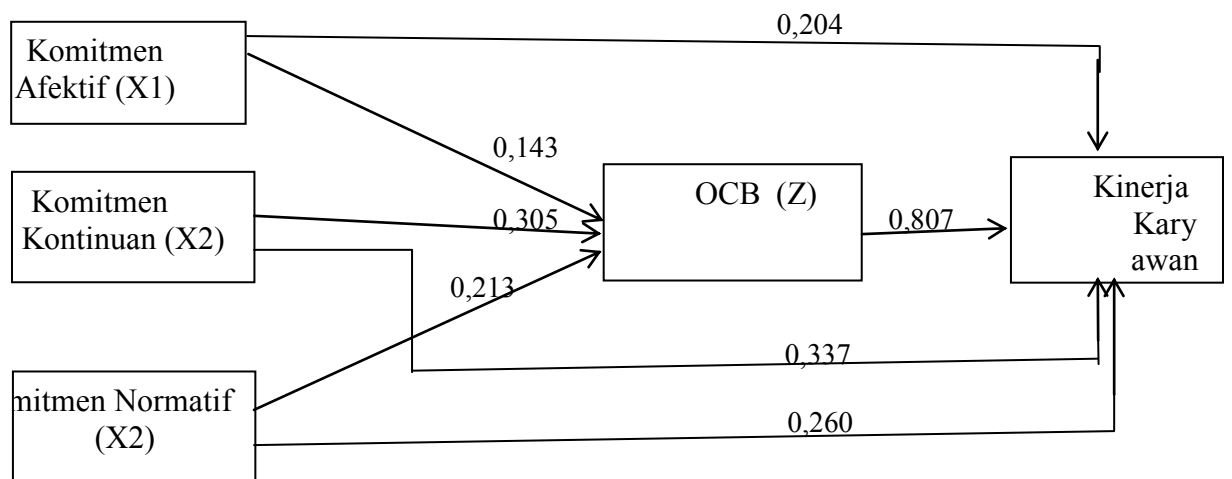
Pengujian Pengaruh Variabel OCB (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

1. Ho: Ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari OCB terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

H₂: Ada pengaruh signifikan dari OCB terhadap kinerja karyawan secara parsial

2. Dengan kriteria taraf nyata (probabilitas) = 5 persen atau 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 0,000$
3. Hasil olah data diperoleh nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
4. Kesimpulannya bahwa variabel OCB (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Adira Finance Yogyakarta.

4.3.3. Analisis Jalur



Gambar 4.1 Diagram Jalur

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Pengujian hipotesis intervening dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Jika z hitung lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat diterima. Artinya, terjadi pengaruh tidak langsung antara komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif terhadap kinerja perawat melalui OCB

Tabel 4.37 Hasil Analisis Jalur

a	b	Sa	sb	a ²	b ²	sa ²	sb ²	Penyebut a*b	p value	pembilang	Z
0.143	0.807	0.071	0.094	0,020449	0,651249	0,005041	0,008836	0,115401	0.04989693	0.00346364	1.96084652
0.305	0.807	0.091	0.094	0,093025	0,651249	0,008281	0,008836	0,246135	0.00179534	0.00621496	3.12215270
0.213	0.807	0.076	0.094	0,045369	0,651249	0,005776	0,008836	0,171891	0.00771583	0.00416249	2.66425808

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

1. Komitmen afektif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $1,960 = 1,96..$
2. Komitmen kontinuan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $3,122 > 1,96.$
3. Komitmen normatif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB, hal ini dibuktikan dengan nilai z hitung sebesar $2,664 > 1,96.$

Berdasarkan hasil uji sobel dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung dari variabel komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB” (Hipotesis 4) **diterima.**

Tabel 4.38 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap OCB di PT Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta	Terbukti
2	Komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja di PT Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta	Terbukti
3	OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta	Terbukti
4	Pengaruh tidak langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan PT Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta	Terbukti

Sumber : Data primer tahun diolah 2017

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil ini konsisten dengan temuan yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB (Khaleh dan Naji, 2016; 173). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB dan dimensi-dimensi OCB (Mehrabi *et.al*, 2013: 121), komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap OCB (Azizi *et al*, 2014: 95), Hasil penelitian menunjukkan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB (Fitria *et al*, 2015: 8). Hasil penelitian membuktikan

bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi (Asiedu *et.al*, 2014; 857 – 881).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan OCB pada guru Olahraga di jurusan pendidikan dari Sanandaj (Azizi *et al*, 2014: 95). komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (Pourgaz *et al*, 2015 :801). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan OCB di PT Telkom Makassar. (Ibrahim, 2013: 35).

Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi (Arishanti, 2009:98).

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Komitmen merupakan bentuk jaminan secara implisit maupun eksplisit terhadap kelanjutan hubungan. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Hal ini berarti rekan kerja akan berusaha untuk membangun hubungan mereka dan akan berusaha untuk meminimalkan komitmen mereka sampai hasil akhir yang potensial menjadi jelas.

OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Kurniawan, 2015:101). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Ditinjau dari penilaian komitmen karyawan menunjukkan bahwa yang paling rendah penilaiannya adalah komitmen kontinuan. Hasil ini sebaiknya manajemen perusahaan memprioritaskan peningkatan pada komitmen kontinuan misalnya dengan mengurangi keinginan karyawan yang akan berniat untuk meninggalkan organisasi ini, misalnya dengan insentif yang sesuai dengan pekerjaan, sehingga karyawan merasa bahwa meninggalkan perusahaan ini belum tentu akan mendapatkan seperti yang didapatkan saat ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ortiz, *et al* (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuen dan komitmen normatif berhubungan secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hanya saja dalam penelitian Ortiz, *et al* (2014) hanya memberikan kontribusi pada sebagian indikator OCB saja

dimana dalam penelitian membuktikan bahwa ada korelasi positif antara komitmen organisasi dan indikator OCB yaitu *civic virtue*, *courtesy* dan dimensi *altruisme*.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian Khaleh dan Naji (2016) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Kontribusi penelitian Khaleh dan Naji (2016) terhadap penelitian ini dimana hanya membuktikan dimensi komitmen normatif saja yang terbukti berhubungan secara signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat di rumah sakti Ah Zahra. Sementara untuk dimensi komitmen afektif dan komitmen kontinuen tidak berhubungan secara signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian Purgaz *et al* (2015) yang menemukan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi dengan OCB. Kontribusi penelitian Purgaz *et al* (2015) membuktikan bahwa hampir seluruh dimensi OCB yaitu *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *Civic Virtue* berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Hanya dimensi *Altruism* yang tidak berhubungan secara signifikan.

4.4.2 Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menemukan bahwa komitmen yang terdiri afektif, kontinyu dan normatif secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan di Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta (Nurbiyati dan Wibisono,2014:24).

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitria *et al*,2013: 8). Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Hayat, 2016:11). Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. (Abrivianto et al, 2013; 7).

Komitmen organisasi merupakan suatu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting, karena tidak semua karyawan perusahaan dapat memahami arti komitmen terhadap organisasinya. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. (Nurbiyati dan Wibisono, 2014:24).

Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen and Meyer, 1997:143). Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari

organisasi. Secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif (Robbins dan Judge, 2015:101).

Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan komitmen terendah setelah komitmen kontinuan. Untuk itu pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan komitmen afektif karyawan ini terutama dalam pemilikan akan kemudahan berpindah pada perusahaan lain. Kondisi persaingan yang semakin ketat, berpengaruh terhadap komitmen karyawan, sehingga ada keinginan untuk berpindah pada perusahaan lain, yang mampu memberikan janji yang lebih baik. Dengan adanya komunikasi yang menjalin hubungan antara perusahaan dengan karyawan, sehingga karyawan sudah dianggap sebagai anggota keluarga, dengan memberikan perhatian yang cukup kepada setiap individu ini diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sesuai dengan penelitian Novelia, *et al* (2016) yang menemukan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan Komitmen Organisasional maka Kinerja Tenaga Keperawatan juga akan meningkat. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan adalah sebesar 0,307 (30,7%).

Hasil penelitian juga mendukung penelitian Abrivianto *et al* (2013) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dimana komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen. Kepercayaan dari karyawan tidak akan diperoleh apabila karyawan hanya diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi, bukan sebagai asset utama perusahaan. Selain itu, karyawan tidak merasa sebagai bagian dari organisasi apabila tidak dihargai oleh organisasi

4.4.3 Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa secara parsial variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahasneh, 2015 : 108)

Karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013:106). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. (Ticolau, 2013 : 782). Variabel *OCB* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan (Novelia *et al*, 2016: 71) OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hakim, 2014 ; 5).

Hasil penelitian mendukung penelitian yang menemukan bahwa OCB ditemukan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan (Wei, 2014 : 87). komponen OCB seperti altruisme, dan courtesy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Chelagat *et.al*, 2015 : 55).

Ketika karyawan telah memiliki perilaku OCB yang baik dalam dirinya, maka akan cenderung kinerjanya meningkat. Hal ini disebabkan karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Ditinjau dari penilaian karyawan menunjukkan bahwa indikator OCB yang paling rendah adalah bersedia membantu orang di sekitarnya dan waktu istirahat yang cukup. Kepedulian antar sesama baik yang terjadi di lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan sangat penting ditanamkan bagi setiap karyawan, karena hal ini menjadi modal dasar dari keberhasilan tim kerja. Tim kerja yang mampu menjalin kerjasama antar anggotanya akan lebih berhasil dibandingkan yang mementingkan kepentingan individunya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ticolau (2003) yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado. Artinya

karyawan yang memiliki OCB, yang didalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriastuti (2013) yang menemukan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, karyawan dapat saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Selain itu, dapat juga membantu karyawan baru untuk cepat mencapai target kinerja yang sudah ditentukan oleh Organisasi. (Fitriastuti, 2013: 103-114).

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novelia (2016) yang menunjukkan variabel *OCB* tenaga keperawatan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan sebesar 0,730. bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan maka Kinerja Tenaga Keperawatan juga akan meningkat. Besarnya pengaruh

Organizational Citizenship Behavior Tenaga Keperawatan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan adalah sebesar 0,730 (Novelia *et al*, 2016: 71 - 78).

4.4.4 Terdapat Pengaruh yang Lebih Besar Secara Tidak Langsung Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja melalui OCB

Berdasarkan hasil jalur (*path*) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui OCB, dan terbukti pengaruh tidak langsung komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, kontinuen, dan normative terhadap kinerja melalui OCB lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan temuan terdahulu yang menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen berkelanjutan dan afektif terhadap kinerja melalui OCB, namun tidak ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB (Tree1 dan Suryoko, 2016: 9), sedangkan peneliti membuktikan bahwa komitmen normative berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui OCB.

Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya (Robbins, 2013: 140). Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu

mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz, 2010: 188). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *OCB*. *OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997: 24).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut. *OCB* merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawannya. Hal tersebut dikarenakan *OCB* dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh, *OCB* adalah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Evan Tree dan Sri Suryoko (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing –

masing variabel komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, dan normatif) terhadap OCB serta kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen berkelanjutan dan afektif terhadap kinerja melalui OCB serta terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel komitmen normatif terhadap kinerja melalui OCB.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta
2. Komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta
3. OCB memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta
4. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif) terhadap kinerja melalui OCB di Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan yang melakukan restrukturisasi.

1. Manajemen Adira Multi Finance Cabang Yogyakarta memberikan *reward* atau kompensasi yang sesuai dengan beban kerja serta dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga karyawan tidak ada lagi keinginan untuk pindah kerja, karena merasa selama bekerja di Adira Finance sudah terpenuhi

kebutuhan finansialnya dan ketergantungan antara karyawan dengan perusahaan semakin besar.

2. Pimpinan perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk istirahat ketika sudah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan bagi karyawan yang bisa bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan akan mendapatkan bonus liburan.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan sampel yang lebih besar, sehingga dapat hasil kesimpulan dapat digeneralisasikan. Begitu juga dengan variabel yang digunakan hendaknya ditambah, misalnya dengan moderator yang lain seperti *locus of control*, pengalaman auditor dan variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, P. O., B. Swasto, dan H. N. Utami. (2014), Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2): 1-9
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997), *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications
- Al-Mahasneh, M. A. (2015), The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36): 108 - 118
- Alwi, S. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Apriliana, S., D. Hamid dan M. S. Hakam. (2013), Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1) : 180-187
- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asiedu, M., J. O. Sarfo, dan D. Adjei. (2014), Organisational Commitment and Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal* , 10(4): 1857 – 1881
- Azizii, B., O. Alipour, M. A. K. Mehni dan K. Shojaee. (2014), Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Sport Teachers in Department Of Education from Sanandaj. *Advances in Applied Science Research*, 5(4):95-99
- Bateman, T. S., & D. W. Organ. (1983), Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bernardin, H. J. and J. E. A. Russel. (2013), *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition : Printed in Singapura

- Chelagat, L. Joy., Chepkwony, P. Kiprop., A. Kemboi. (2015), Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business*, 5(4) :55-61
- Darto, M. (2014), Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1) : 10-34
- Fitria, F. Z. L., D. Hamid dan G. E. Nurtjahjono. (2014), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) P3B JB APP Malang). *Jurnal Admistrasi Bisnis (JAB)*, 9(2): 1- 8
- Fitria, R. M., R. S. Dewi dan S. K. T. Febriana. (2015), Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy*, 2 (1) : 8 - 12
- Fitriastuti, T. (2013), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *JDM*, 4(2): 103-114
- Ghozali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Undip
- Ghozali,I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Given, L. M. (2008), *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. (2012), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Pearson.
- Hakim, W., U. Nimran., S. Haerani., S. Alam. (2014), The Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Their Effect on Performance:Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management* ,16(2): 05-13
- Hariandja, M. T. E. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, P. S. M. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hayat, A. (2016), Organizational Commitment Antecedent and Its Effect on Managerial Performance in Public Sector Budgeting. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 23(1): 1 -14
- Ibrahim, M. A. (2013), Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Government-Owned Corporation Companies. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(3): 35-42
- Imran, R., M. Majeed; A. Ayub. (2015), Enhancing Performance: Examining the Role Played by High Performance Work System. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 4(5): 379-384.
- Khaleh, L. A. B. C dan N, Sayedali. (2016), The Relationship between Organizational Commitment Components and Organizational Citizenship Behavior in Nursing Staff. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5, (5):173-179
- Kurniawan, A. (2015), Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1): 95-118
- Luthans, F. (2011), *Organizational behavior* (12thed). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. dan W. Jackson. (2013), *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Mehrabi, J., M. Alemzadeh., M. Jadidi., N. Mahdevar. (2013), Explaining the Relation between Organizational Commitment and Dimensions of Organizational Citizenship Behavior Case study: Textile Factories in Borujerd County. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 5(8): 121-132
- Notoatmodjo, S. (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Novelia, M., B. Swasto dan I. Ruhana. (2016), Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2) : 71 - 78

- Nurandini, A dan L. Eisha. (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(11): 78 – 91
- Nurbiyati, T dan K. Wibisono. (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, 22(1):21–37
- Oguz, E. (2010), The Relationship Between The Leadership Styles of The School Administrators and The Organizational Citizenship Behaviors of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 8(9): 1188-1193.
- Ortiz, M. Z., E. Rosario., E. Marquez dan P. C. Grunero. (2014), Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behaviour in A Sample of Private Banking Employees. *International Journal of Sociology and Social Policy* , 35(2) : 91-106
- Pourgaz, A. W., A. G. Naruei dan H. Jenaabadi. (2005), Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators. *Psychology*, 4 (6) : 800-807
- Purba, D. dan S. A. Nina. (2014), Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3): 105-111
- Rehan, M. F. dan T. Islam. (2013), Relationship Between Organizational Commitment and Citizenship Behaviours. *World Journal of Management and Behavioral Studies* ,1 (1): 24-32
- Ristiana, M. M. (2013), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari* , 9 (1): 56-70
- Rivai, H. V., dan E. J. Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. (2013), *Organizational Behaviour*. Boston : Pearson Education Inc.
- Sopiah. (2013), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Srimulyani, V. A. (2009), Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*. 33 (1): 1-20

- Sudarmanto. (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Bisnis* , Bandung : ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2016), *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012), *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung : CV. Yrama Widya.
- Suryahadi, Y. W. (2015), Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *AGORA* , 3(2): 20-25
- Ticoalu, L. K. (2013), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 782-790
- Wei, Y. C. (2014), The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital. *International Journal of Business and Management*, 9 (7): 87-99

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :
Saudara/i
di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Ridwan Rizki Saputro
NIM : 11311266
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening, maka saya memohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi angket ini.

Tidak terdapat maksud apa-apa dibalik pengisian angket ini, kecuali untuk keperluan ilmiah yaitu untuk menyusun skripsi dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi angket ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka sangat membantu kami.

Atas partisipasi dan kesediaan Ibu/Saudari dalam mengisi angket tersebut saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Ridwan Rizki Saputro

Identitas Responden

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 20 < tahun 31 - 40 tahun
 21 - 30 tahun > 40 tahun
3. Pendidikan terakhir : < SMA/Sederajat
 D1-D3
 S1-S3
4. Masa kerja : 2 < tahun
 2 - 5 tahun
 > 5 tahun
-

Daftar Pertanyaan

Petunjuk :

Berilah tanda silang (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Komitmen Afektif	1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini				
		2. Saya senang membicarakan organisasi saya dengan teman-teman di luar				
		3. Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri				
		4. Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah berpindah pada perusahaan lain				
		5. Saya tidak merasa seperti menjadi bagian keluarga di organisasi ini				
		6. Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini				
		7. Organisasi ini memiliki banyak arti secara pribadi bagi saya				
		8. Saya tidak merasakan "rasa memiliki" yang kuat terhadap organisasi ini				
2	Komitmen Kontinuenca	1. Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi jika saya berhenti bekerja tanpa memiliki pekerjaan lagi				
		2. Akan sangat sulit bagi saya untuk segera meninggalkan organisasi ini, walaupun jika saya menginginkannya				
		3. Jika aku memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini, akan banyak urusan yang akan terganggu.				
		4. Tidak akan terlalu mahal bagiku untuk meninggalkan organisasi ini sekarang				
		5. Saat ini, saya bertahan di perusahaan ini karena masalah kebutuhan dan keinginan				
		6. Saya merasa bahwa saya tidak memiliki pilihan kecuali tetap bekerja di organisasi ini				
		7. Salah satu dari beberapa konsekuensi serius meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mencari alternatif pekerjaan lain				
		8. Salah satu alasan utama mengapa saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah butuh biaya yang besar jika memulai bekerja di tempat lain, dan perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan harapan saya				
3	Komitmen Normatif	1. Saya pikir sudah menjadi kebiasaan bagi orang-orang belakangan ini berpindah dari perusahaan ke perusahaan.				
		2. Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya				
		3. Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain sepertinya tidak etis terhadap saya				

		4. Salah satu alasan utama mengapa saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu merasa ada kewajiban moral untuk tetap tinggal di perusahaan ini.				
		5. Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan salah jika meninggalkan organisasi saya				
		6. Saya diajar untuk percaya pada nilai setia terhadap satu organisasi				
		7. Hal-hal yang lebih baik untuk dijalani ketika orang tinggal di organisasi ini untuk menjalani karir mereka				
		8. Saya tidak berpikir untuk ingin menjadi 'pria perusahaan' atau 'wanita perusahaan'				

Variabel OCB

No	Dimensi	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	<i>Altruism</i> (<i>helping</i>)	1. Saya rela membantu sesama rekan kerja saat mereka memiliki masalah terkait pekerjaan.				
		2. Saya rela membantu karyawan baru untuk berorientasi pada pekerjaan.				
		3. Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar saya.				
2	<i>Conscientiousness</i>	4. Saya mematuhi peraturan organisasi bahkan saat tidak ada orang yang melihat saya.				
		5. Saya tidak istirahat dalam waktu yang lama saat bertugas.				
		6. Kehadiran saya di tempat kerja diatas yang seharusnya.				
3	<i>Sportsmanship</i> (sikap sportif)	7. Saya selalu membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.				
		8. Saya biasanya menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan organisasi saya.				
		9. Saya biasanya fokus pada apa yang salah pada organisasi ini				
4	<i>Courtesy</i> (kebaikan)	10. Saya selalu berusaha menghindari permasalahan bagi rekan kerja.				
		11. Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain.				
		12. Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain				

5	<i>Civic Virtue</i>	13. Saya selalu menjaga diri saya mengikuti perubahan dalam organisasi.				
		14. Saya terus memperbaruinya catatan baik di organisasi.				
		15. Saya menghadiri setiap pertemuan walaupun tidak wajib tapi membantu organisasi.				

Variabel Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Kualitas kerja	1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
	Kuantitas Kerja	2. Saya merasa jumlah hasil kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.				
	Pengetahuan	3. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.				
	Penyesuaian pekerjaan	4. Saya dapat menguasai bidang tugas bagian lain.				
		5. Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil perusahaan.				
	Keandalan	6. Saya dapat melaksanakan prosedur kerja dengan baik.				
		7. Saya selalu mencari cara penyelesaian ketika saya mengalami kebuntuan kerja.				
	Hubungan kerja	8. Saya taat terhadap aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.				
	Keselamatan kerja	9. Saya memperhatikan dan memahami seluruh aturan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan.				

Lampiran 2
Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Kinerja

No											R.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	T.Y	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	1.67
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
13	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	2.67
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
16	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2.22
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00

19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
20	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21	2.33
21	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	3.44
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	3.33
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	3.56
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3.78
34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.67
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.89
39	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	3.56
40	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44

63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
66	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	2.67
67	3	3	3	3	2	2	3	3	3	25	2.78
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00
69	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
70	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2.22
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
72	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
73	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
74	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
75	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.67
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.89
77	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
78	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3.44
79	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3.67
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00

2. Variabel Komitmen Afektif

No										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	T.X1	R.X1
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00

2	2	2	2	2	2	2	1	1	14	1.75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
4	2	1	1	1	1	2	2	3	13	1.63
5	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3.75
6	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3.25
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
12	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.63
13	2	2	2	1	1	2	2	2	14	1.75
14	3	3	3	2	3	3	3	3	23	2.88
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2.00
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
22	4	4	3	2	3	3	3	3	25	3.13
23	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.63

46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
49	4	3	3	2	3	3	3	3	24	3.00
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
52	2	3	3	2	3	3	3	3	22	2.75
53	1	1	1	1	2	1	2	2	11	1.38
54	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.63
55	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
59	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3.38
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
61	2	1	2	1	1	1	1	1	10	1.25
62	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.88
63	4	4	4	2	3	3	3	3	26	3.25
64	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3.38
65	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3.50
66	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2.13
67	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2.50

10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
11	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
12	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3.25
13	3	2	3	3	3	2	2	2	20	2.50
14	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3.75
15	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
16	2	1	1	1	1	1	2	2	11	1.38
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
19	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2.75
20	2	2	1	1	1	1	2	2	12	1.50
21	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
22	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
23	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.13
24	3	3	4	4	3	2	3	3	25	3.13
25	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
27	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3.25
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
29	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
30	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
31	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38

54	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3.63
55	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
60	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75
61	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.63
62	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.88
63	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3.50
64	3	3	4	4	4	4	3	3	28	3.50
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
66	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2.38
67	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.63
68	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.63
69	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38
70	2	2	1	1	1	1	1	1	10	1.25
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
72	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3.13
73	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3.50
74	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75
75	4	3	4	4	4	4	3	3	29	3.63

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	25.1625	13.024	.770	.934
KIN2	25.2000	12.896	.776	.934
KIN3	25.4125	12.144	.876	.928

KIN4	25.4125	12.448	.861	.929
KIN5	25.5375	13.290	.795	.933
KIN6	25.5500	13.491	.796	.933
KIN7	25.5875	14.321	.764	.936
KIN8	25.5625	14.401	.742	.937
KIN9	25.5750	14.475	.682	.939

2. Variabel Komitmen Afektif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	21.6375	20.690	.773	.959
KA2	21.7000	20.061	.856	.954
KA3	21.6375	20.133	.822	.956
KA4	21.8625	19.234	.775	.961
KA5	21.6500	19.749	.874	.953
KA6	21.6625	19.492	.929	.949
KA7	21.7125	19.904	.924	.950
KA8	21.7375	20.652	.868	.954

3. Variabel Komitmen Kontinuan

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

	Valid	80	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	20.5875	9.866	.510	.935
KK2	21.0875	9.119	.740	.916
KK3	21.0000	8.861	.809	.910
KK4	20.9500	9.491	.843	.909
KK5	20.9375	9.756	.828	.911
KK6	20.9750	9.366	.899	.905
KK7	20.9750	9.620	.860	.909
KK8	20.8750	8.870	.680	.924

4. Variabel Komitmen Normatif

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	80	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

KN1	21.8750	15.453	.658	.936
KN2	21.9500	15.314	.668	.935
KN3	21.6375	13.348	.836	.924
KN4	21.6875	13.230	.850	.923
KN5	21.7375	13.335	.867	.921
KN6	22.0750	14.020	.846	.923
KN7	22.1625	15.201	.802	.928
KN8	22.1375	15.487	.757	.931

5. Variabel OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	42.2500	30.949	.774	.974
OCB2	42.1875	31.471	.824	.974
OCB3	42.2875	30.157	.869	.973
OCB4	42.2750	29.898	.892	.972
OCB5	42.2875	29.853	.879	.973
OCB6	42.1750	30.678	.902	.972
OCB7	42.2125	30.296	.884	.972
OCB8	42.1750	30.678	.902	.972
OCB9	42.2000	30.694	.895	.972
OCB10	42.1875	30.509	.840	.973
OCB11	42.1750	29.868	.844	.973
OCB12	42.2000	29.529	.907	.972
OCB13	42.2625	30.348	.879	.973
OCB14	41.9875	30.671	.673	.976
OCB15	42.1125	30.962	.712	.975

Lampiran 4

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif terhadap OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.520	.27254

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.577	3	2.192	29.516	.000 ^b
	Residual	5.645	76	.074		
	Total	12.223	79			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	.995	.229		4.345	.000
1	X1	.143	.071	.231	2.002	.049
	X2	.305	.091	.337	3.335	.001
	X3	.213	.076	.292	2.785	.007

a. Dependent Variable: Z

2. Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.596	.28949

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.007	3	3.336	39.804	.000 ^b
	Residual	6.369	76	.084		
	Total	16.376	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.726	.243		2.985	.004
	X1	.204	.076	.285	2.692	.009
	X2	.337	.097	.322	3.476	.001
	X3	.260	.081	.308	3.202	.002

a. Dependent Variable: Y

3. Analisis OCB terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.479	.32857

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.956	1	7.956	73.695	.000 ^b
	Residual	8.420	78	.108		
	Total	16.376	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.748	.286		2.618	.011
	Z	.807	.094	.697	8.585	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.362	.555		.653	.516
X1	.215	.159	.231	1.356	.179
X2	-.018	.212	-.013	-.085	.933
X3	.105	.174	.095	.601	.549
Z	-.178	.249	-.118	-.713	.478

a. Dependent Variable: ABS_RES

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.417	.262		1.593	.115		
X1	.159	.075	.223	2.132	.036	.434	2.302
X2	.243	.100	.232	2.426	.018	.519	1.926
X3	.194	.082	.230	2.362	.021	.500	1.998
Z	.311	.117	.269	2.651	.010	.462	2.165

a. Dependent Variable: Y

b.

Lampiran 6

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	26	32.5%
Laki – laki	54	67.5%
Total	80	100.0%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 tahun	22	27.5%
31 - 40 tahun	35	43.8%
> 40 tahun	23	28.8%
Total	80	100.0%

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
<= SMA/ sederajat	13	16.3%
D1 - D3	29	36.3%
S1 - S3	38	47.5%
Total	80	100.0%

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Lama kerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 2 tahun	14	17.5%
2 - 5 tahun	28	35.0%
> 5 tahun	38	47.5%
Total	80	100.0%

Lampiran 7
Surat Izin Penelitian

Lampiran 7 (MI-003/HCMC/HCGA/IV/17) – Surat Keterangan Penelitian Tugas Akhir

SURAT KETERANGAN PENELITIAN TUGAS AKHIR

001/HCGA/JGI/OKT/17

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya kegiatan Penelitian Tugas Akhir di ADIRA Finance cabang Jogjakarta 1, yang beralamat di Jl. HOS Cokroaminoto No. 221 Tegalrejo, Yogyakarta dari tanggal **4 September 2017 s/d 30 November 2017**, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama	: Ridwan Rizki S
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Jurusan	: Ekonomi / Manajemen
Lokasi Penelitian	: Adira Jogjakarta 1

telah selesai melaksanakan semua proses Penelitian dengan baik.

Kami mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan kerjasaman dalam proses Penelitian ini.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Desember 2017

Salam sahabat,



Dimas Satrio Nugrho
HCGA Branch Jogjakarta 1

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk
Jl. HOS Cokroaminoto No. 221 RT 10 / IV
Tegalrejo, Yogyakarta

T. : (62-274) 555007, 555085
F. : (62-274) 555062, 589659

Lampiran 8
Biodata Peneliti



Nama : Ridwan Rizki Saputro

Tempat, tanggal lahir : Klaten, 7 Agustus 1993

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 11311266

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl. DI Panjaitan RT 31 No 132, Balikpapan-Kalimantan Timur

Pendidikan Formal : 1. 1998 – 1999 : TK Aisiyah
 2. 1999 – 2005 : SD 002 Balikpapan Tengah
 3. 2005 – 2008 : SMPN 3 Balikpapan
 4. 2008-2011 : SMA Patra Dharma Balikpapan
 5. 2011 – 2018 : Universitas Islam Indonesia

Email : riskysaputra1993@gmail.com

