PENGARUH DIMENSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Siswa Sabuk Putih di Organisasi Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul)

Ayu Wulandari
ayewuyan@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646
Email: bhp@umy.ac.id

ABSTRACT

This study aim to analyze the influence of organizational commitment dimensions on job performance with organizational citizenship behavior as intervening variable. The subject in this study was white belt student of Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul. In this study, sample of 79 respondents were selected using purposive sampling. Analysis tools used in this study is multiple regression and path analysis.

Based on analysis that have been made the results are the affective commitment positive and significantly influence organizational citizenship behavior,continuance commitment not influence organizational citizenship behavior,normative commitment positive and significantly influence organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior positive and significantly influence job performance, affective commitment positive and significantly influence job performance, continuance commitment negative and significantly influence job performance, normative commitment negative and significantly influence job performance, organizational citizenship behavior not intervention the relationship between affective commitment and job performance, organizational citizenship behavior behavior not intervention the relationship between continuance commitment and job performance, organizational citizenship behavior can intervention the relationship between normative commitment and job performance.

Keywords : Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance

PENDAHULUAN

Pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) merupakan organisasi pencak silat tertua di dunia yang berpusat di Madiun, Jawa Timur serta menjadi salah satu organisasi yang melopori kemerdekaan. PSHT merupakan salah satu organisasi pencak silat yang turut andil dalam mendirikan IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia), IPSI merupakan organisasi wadah seluruh perguruan pencak silat yang ada di Indonesia, jadi PSHT bukan organisasi pencak silat yang baru lagi di kancah pencak silat.

Sejarah awal perkembangan organisasi Persaudaraan Setia Hati Terate, berawal dari dua tokoh penting yaitu Ki Ngabei Soerodiwirjo atau yang lebih dikenal dengan Eyang Suro yang mendirikan perkumpulan yang diberi nama Persaudaraan Setia Hati yang mula-mula diberi nama "Sedulur Tunggal Kecer" pada tahun 1903 kedua adalah Ki Hajar Harjo Utomo, salah seorang murid Ki Ngabei Soerodiwirjo yang telah mendapatkan izin untuk mendirikan organisasi Persaudaraan Setia Hati Terate di Madiun pada tahun 1922.

PSHT menjadi organisasi pencak silat yang memiliki anggota terbanyak di dunia dan masih mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan adanya keunikan dari organisasi ini hingga mampu menarik banyak peminat yang berasal dari berbagai kalangan serta berbagai usia, walaupun saat ini banyak perguruan pencak silat yang ada di seluruh nusantara belum ada yang mampu mengalahkan eksistensi organisasi ini sebab Persaudaraan Setia Hati Terate selalu berbenah diri guna menjadi organisasi yang selalu berkembang dan eksis. Saat ini PSHT telah memiliki cabang mencapai 255 dengan keanggotaan berupa pelatih yang mencapai 8,5 juta orang yang tersebar di seluruh dunia. Sesuai dengan AD/ART yang dimiliki PSHT anggota merupakan pelatih dan siswa, perbedaan dari keduanya adalah siswa belum tercatat di pusat PSHT sebagai anggota sebaliknya pelatih sudah tercatat sebagai bagian dari PSHT dan memiliki hak dan kewajiban yang melebihi siswa.

Jumlah keanggotaan organisasi yang mencapai jutaan orang serta tingginya minat untuk menjadi anggota dari organisasi PSHT, menjadikan sebuah keharusan bagi PSHT untuk selalu menyelaraskan dengan perkembangan yang ada. Banyak tantangan yang harus dihadapi untuk mempertahankan agar eksistensi pencak silat

Persaudaraan Setia Hati Terate tetap terjaga. Hal ini merupakan tugas besar bagi para anggota organisasi untuk mengelola organisasi sebesar ini, sehingga kinerja dari para anggota pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate harus selalu ditingkatnya untuk membuat organisasi ini selalu berkembang sepanjang masa.

Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Ranting Bantul, merupakan salah satu ranting organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate yang memiliki sekretariat terletak di Mangir, Sendangsari, Pajangan, Bantul, Deaerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu ranting di Cabang Yogyakarta, PSHT Ranting Bantul mengemban tugas besar untuk ikut andil dalam mengembangkan organisasi ini dan menjaga eksistensinya sepanjang masa.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang menyangkut kelekatan emosi dengan pekerjaan di organisasi serta kelekatan dengan organisasi itu sendiri. Kelekatan ini memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1987) dalam (Allen & Meyer, 1990), yaitu:

1) Komitmen afektif muncul ketika anggota memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga anggota berusaha untuk terus terlibat dalam kehidupan organisasi karena mereka memang ingin (*they want to*).
2) Komitmen berkelanjutan muncul karena persepsi anggota akan kebutuhan nya terhadap organisasi dan apabila meninggalkan organisasi akan timbul kerugian baginya. Sehingga tidak adanya alternatif lain menyebabkan anggota tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh (*they need to*).
3) Komitmen Normatif muncul ketika adanya kesadaran dari anggota akan kewajiban mereka yang harus diberikan kepada organisasi, karena kesetiaan pada organisasi adalah tindakan yang benar dan harus dilakukan (*they feel, they ougt to do so*).

B. *Organizational Citizenship Behavior*

(Organ & Ryan, 1995) mendefinisikan OCB sebagai perilaku anggota yang bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya dengan sukarela sehingga memberikan manfaat bagi organisasi namun tidak secara eksplisit diberikan penghargaan oleh organisasi.

C. Kinerja

Menurut Viswesvaran (1993) dalam (Viswesvaran & Ones, 2000) kinerja merupakan perilaku melibatkan diri dari anggota didalam organisasi yang ditunjukan dengan hasil kerja demi mewujudkan tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

1. **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB**

Siswa putih memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang ditunjukan dengan sikap senang menghabiskan waktu dan menganggap masalah organisasi adalah masalah baginya maka siswa putih tersebut memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi dengan demikian siswa putih ini akan dengan senang hati berlatih melebihi tanggung jawabnya. Berlatih melebihi tanggung jawabnya dapat ditunjukan dengan membantu siswa putih lain yang absen serta menyelesaikan tugasnya.

H1: Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

2. **Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap OCB**

Siswa putih memiliki perasaan dimana ia membutuhkan suatu organisasi dan banyak hal yang telah dikorbankan hingga saat ini sehingga siswa putih tersebut akan memberikan usaha dan hasil maksimal demi tetap tinggal di organisasi tersebut maka siswa putih bersedia mencapai hasil diatas yang sudah ditetapkan.

H2: Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

3. **Pengaruh Komitmen Normatif terhadap OCB**

Siswa putih memiliki rasa tanggung jawab yang ditujukan dengan merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi serta berpikiran bahwa organisasi tersebut layak mendapatkan kesetiaan darinya sehingga menimbulkan perilaku siswa putih yang selalu berusaha memberikan usaha terbaik untuk PSHT dengan

cara bertanggung jawab selalu berusaha ikut andil dalam segala aktivitas kehidupan organisasi.

H3: Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

4. Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Siswa putih dalam organsiasi memiliki perilaku rela berlatih melebihi apa yang menjadi tanggung jawabnya ditunjukan dengan perilaku mengerjakan melebihi target yang telah ditentukan serta mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan akurat.

H4: OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja

Siswa putih PSHT merasa menyatu secara emosional dengan organisasi serta menganggap organisasi dan anggota-anggota didalamnya sebagai bagian dari keluarganya sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dilakukan secara akurat dan mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya tanpa disuruh terlebih dahulu.

H5: Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

6. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja

Siswa putih memiliki komitmen berkelanjutan ditunjukan dengan perilaku tidak akan berpindah ke organisasi lain dikarenakan sudah memberikan upaya yang maksimal demi kemajuan organisasi dan merasa membutuhkan organisasi akan mempengaruhi kinerja. Kebutuhan akan organisasi akan mempengaruhi tingkat keberhasilan pencapaian dari siswa putih karena anggota merasa butuh dengan organisasi sehingga kinerjanya akan baik.

H6: Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

7. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja

Siswa putih PSHT memiliki nilai-nilai yang tertanam dalam diri siswa putih berupa kewajiban untuk bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi siswa putih yang menyadari bahwa ia memiliki kewajiban dan sadar akan tanggung jawab yang ia punya berupa tugas yang telah diberikan kepadanya.

H7 : Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

8. Pengaruh Komitmen Afektif ke Kinerja yang dimediasi OCB

Siswa putih PSHT merasa organisasi memiliki makna yang mendalam baginya, kemudian merasa senang menghabiskan waktu serta dalam latihan menunjukkan perilaku dimana siswa putih berlatih melebihi tanggung jawabnya seperti dengan tidak mengambil libur berlebih kemudian memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H8 : OCB memediasi hubungan antara Komitmen Afektif dengan Kinerja

9. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja yang dimediasi OCB

Siswa putih PSHT memiliki alasan untuk bertahan di dalam organisasi karena telah berkorban banyak hal demi kemajuan organisasi dan jika keluar dari organisasi merasa tidak adanya alternatif pilihan karena alasan inilah siswa putih akan berlatih melebih tanggung jawab yang ada, seperti bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi dengan mengikuti perubahan yang ada di organisasi sehingga pencapaian dalam latian dari siswa putih akan baik.

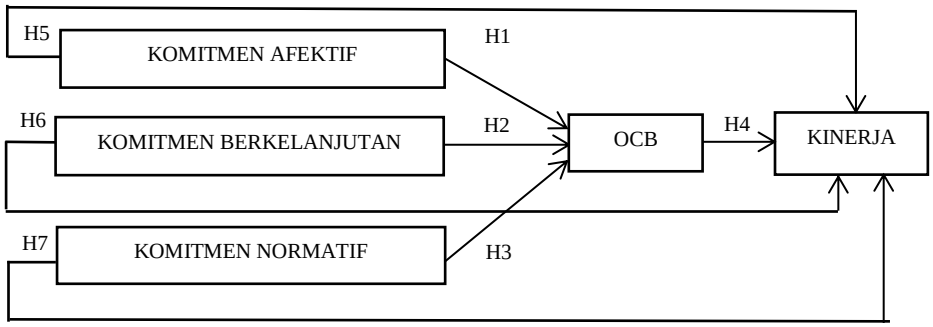
H9 : OCB memediasi hubungan antara Komitmen Berkelanjutan dengan Kinerja

10. Pengaruh Komitmen Normatif ke Kinerja yang dimediasi OCB

Siswa putih beranggapan bahwa ada kewajiban moral yang harus dipenuhi didalam organisasi maka ia akan latihan demi kemajuan organisasi dengan berlatih diatas standar yang sudah ditetapkan demi tercapainya tujuan organisasi. Kemudian pencapaian tugas akan sangat baik.

H10 : OCB memediasi hubungan antara Komitmen Normatif dengan Kinerja

Model Penelitian



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian di organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul yang memiliki sekretariat di Mangir, Sendangsari, Pajangan, Bantul. Subyek pada penelitian ini menggunakan siswa putih di organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul yang berjumlah 79 siswa putih.

B. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini yaitu siswa putih di Organisasi Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* karena hanya siswa dengan tingkat sabuk putih yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian yang berjumlah sebanyak 79 siswa putih.

C. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik analisis jalur (*path analysis*). Menurut (Ghozali, 2011) analisis jalur merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis regresi linier berganda dan bivariat. Analisis jalur menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel *mediating / intervening* atau variabel antara. Di samping itu analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Instrumen

1) Uji Validitas

Penelitian ini terdiri dari 51 item pernyataan untuk 5 variabel dengan jumlah responden sebanyak 79 responden. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa dari 51 item pernyataan yang diuji validitasnya semuanya valid. Menurut (Ghozali, 2011) Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Penelitian ini terdiri dari lima variabel dengan jumlah responden sebanyak 79 responden. Menurut Guilford (1956) dalam (Sugiharni & Setiasih, 2018) reliabilitas dibagi menjadi 5 kategori yakni:

Tabel 1
Kategori Tingkat Reliabilitas

Batas	Kategori Reliabilitas
0,80 < 1,00	Reliabilitas sangat tinggi
0,60 < 0,80	Reliabilitas tinggi
0,40 < 0,60	Reliabilitas sedang
0,20 < 0,40	Reliabilitas rendah.
-1,00 < 0,20	Tidak reliabel

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpa*
Komitmen Afektif	0,454
Komitmen Berkelanjutan	0,423
Komitmen Normatif	0,574
Organizational Citizenship Behavior	0,791
Kinerja	0,628

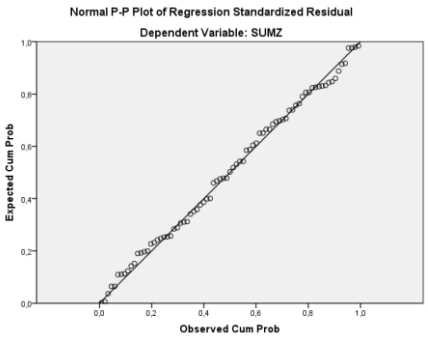
Pada hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari lima variabel yang diuji reliabilitasnya, kesuluruhannya dinyatakan reliabel.

B. Uji Hipotesis

Persamaan 1

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot Persamaan 1

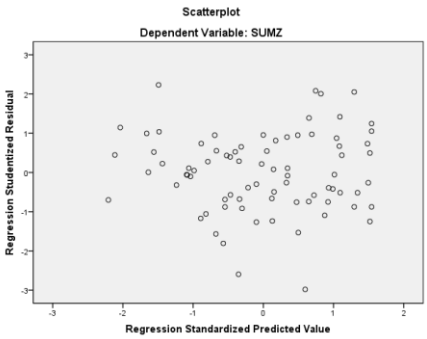
Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bawa titik-titik dalam grafik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai data yang berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas tersebut juga didukung dengan *Kolmogrov-Smirnov test.* Berikut hasil pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov test*:

Tabel 3
Uji Normalitas Persamaan 1

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,995	>0,05	Normal

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov test* (K-S) adalah 0,995, dimana suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga 0,995 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot Persamaan 1

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut juga didukung dengan uji *glejser.* Berikut hasil pengujian:

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Komitmen Afektif	0,354	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Berkelanjutan	0,699	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Normatif	0,062	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing masing-masing variabel independen lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multilolinieritas Persamaan 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Afektif	0,719	1,390	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Berkelanjutan	0,811	1,233	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Normatif	0,775	1,290	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa VIF maisng-masing variabel memiliki nilai < 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0,1. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada data masing-masing variabel indipenden tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Regresi Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1

Variabel	*Standardized Coefficient*	t	Sig.
	Beta		
Hipotesis 1	0,239	2,268	0,026
Hipotesis 2	-0,034	-0,347	0,729
Hipotesis 3	0,502	4,948	0,000

Berdasarkan tabel 6 nilai signifikansi komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,026 < 0,05 dengan β sebesar

0,239. Hal tersebut berarti komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Hammad, 2017) komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB* karyawan BMT Amanah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali, selain itu terdapat penelitian dari (Sevikro, 2018) komitmen afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.

Nilai signifikansi komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,729 > 0,05 dengan β sebesar -0,034. Hal tersebut berarti komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Kurniawan, 2015) tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap *organizational citizenship behavior* serta penelitian dari (Allameh, Amiri, & Asadi, 2011) tidak ada pengaruh antara komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior.*

Nilai signifikansi komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,000 < 0,05 dengan β sebesar 0,502. Hal tersebut berarti komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Susilo, Minarsih, & Warso, 2016) adanya pengaruh positif dari variabel komitmen normatif terhadap *organizational behaviour citizenship* SPBU 44.502.12 Semarang dan penelitian dari (Kurniawan, 2015) terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

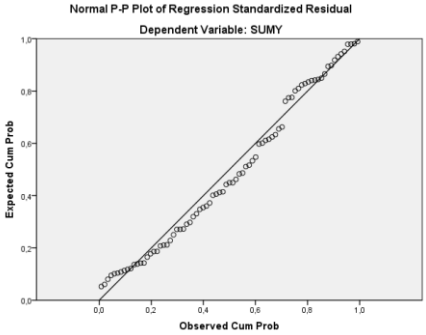
R Square	Adjusted R Square	Presentase
0,401	0,377	37,70%

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *Adjusted R Square* sebesar 0,377 atau 37,7% . Hal tersebut berarti mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 37,7 % dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

Persamaan 2

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 4

Grafik Normal P-Plot Persamaan 2

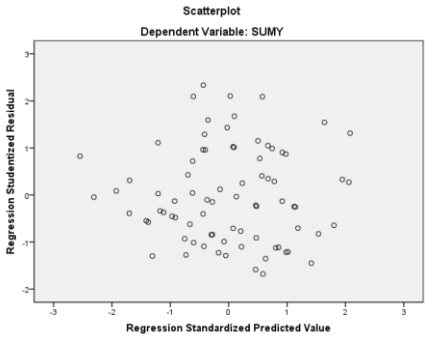
Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bawa titik-titik dalam grafik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai data yang berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas tersebut juga didukung dengan *Kolmogrov-Smirnov test.* Berikut hasil pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov test*:

Tabel 8
Uji Normalitas Persamaan 2

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,824	>0,05	Normal

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov test* (K-S) adalah 0,824, dimana suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga 0,824 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5
Grafik Scatterplot Persamaan 2

Dari gambar 5 dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut juga didukung dengan uji *glejser.* Berikut hasil pengujian:

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Komitmen Afektif	0,147	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Berkelanjutan	0,731	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Normatif	0,572	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
OCB	0,431	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing masing-masing variabel independen lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikoliniearitas

Tabel 10
Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Afektif	0,673	1,485	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Berkelanjutan	0,810	1,235	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Normatif	0,584	1,771	Tidak terjadi multikolinieritas
OCB	0,599	1,669	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa VIF maisng-masing variabel memiliki nilai < 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0,1. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada data masing-masing variabel indipenden tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Regresi Berganda

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Persamaan 2

Variabel	*Standardized Coefficient*	t	Sig.
	Beta		
Hipotesis 4	0,379	3,066	0,003
Hipotesis 5	-0,338	-2,997	0,004
Hipotesis 6	-0,298	-2,245	0,028
Hipotesis 7	0,285	2,175	0,033

Berdasarkan tabel 11 nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sebesar 0,033 < 0,05 dengan β sebesar 0,285. Hal tersebut berarti *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Buana, 2018) *organization citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMY serta penilitian dari (Prasetyo, 2017) dengan

hasil*Organization citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap UMY.

Nilai signifikansi komitmen afektif terhadap kinerja sebesar 0,003 < 0,05 dengan β sebesar 0,379. Hal tersebut berarti komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Asrofiah, 2016) dengan hasil komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin baik komitmen afektif maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan penelitian dari (Fajri, 2016) komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BMT Marhamah Wonosobo.

Nilai signifikansi komitmen berkelanjutan terhadap kinerja 0,004 < 0,05 dengan β sebesar -0,338. Hal tersebut berarti komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai signifikansi komitmen normatif terhadap kinerja sebesar 0,028 < 0,05 dengan β sebesar -0,298. Hal tersebut berarti komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12
Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

R Square	Adjusted R Square	Presentase
0,239	0,197	19,7%

Pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *Adjusted R Square* sebesar 0,197 atau 19,7% . Hal tersebut berarti mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja sebesar 19,7 % dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

Path Analysis

Tabel 13

Path Analysis

	Hubungan Langsung	**Hubungan Tidak Langsung Melalui OCB**	**Keterangan**
Komitmen Afektif ke Kinerja (H8)	0,379	0,068	Tidak memediasi
Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja (H9)	-0,338	-0,009	Tidak memediasi
Komitmen Normatif ke Kinerja (H10)	-0,298	0,143	Mediasi

Nilai pengaruh langsung 0,379 > 0,068 nilai pengaruh tidak langsung sehingga variabel *organizational citizenship behavior* tidak menjadi variabel *intervening* antara hubungan komitmen afektif dan kinerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan ditolak.

Pada hubungan komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior* tidak memiliki hubungan yang signifikan. Menurut (Baron & Kenny, 1986) pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen adalah signifikan, sehingga uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan ditolak.

Nilai pengaruh langsung -0,298 < 0,143 nilai pengaruh tidak langsung sehingga variabel *organizational citizenship behavior* menjadi variabel *intervening* antara hubungan komitmen normatif dan kinerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh diterima.

KESIMPULAN

1. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*
4. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6. Komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
7. Komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
8. *Organizational citizenship behavior* tidak mengintervensi hubungan antara komitmen afektif dan kinerja
9. *Organizational citizenship behavior* tidak mengintervensi hubungan antara komitmen berkelanjutan dan kinerja
10. *Organizational citizenship behavior* mengintervensi hubungan antara komitmen normatif dan kinerja

Keterbatasan Penelitian

1. Beberapa responden tidak serius dalam mengisi kuesioner dikarenakan beberapa faktor seperti, kurang memahami pertanyaan karena bahasa yang sulit dipahami dari kuesioner serta tergesa-gesa dalam mengisi.
2. Pemilihan waktu dalam penyebaran kuesioner yang dirasa kurang tepat karena bertepatan dengan agenda besar tahunan yang dimiliki PSHT Ranting Bantul berupa Tes Jago dan Malam Pengesahan. Sehingga pada saat pengisian kuesioner kurang kondusif.

Saran

1. Bagi PSHT Ranting Bantul

   Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kinerja siswa putih PSHT sudah baik namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan lagi guna meningkatkan kinerja dan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki siswa putih PSHT Ranting Bantul seperti gaya kepemimpinan, kepuasan, lingkungan latihan dan budaya organisasi

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperhatikan pemilihan kata dalam penyusunan kuesioner agar mudah dipahami oleh responden, selain itu peneliti seharusnya mempertimbangkan pemilihan waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner, seperti tidak menyebar kuesioner pada agenda besar tahunan yang dimiliki organisasi, karena responden cenderung kurang fokus dan tergesa-gesa dalam pengisian kuesioner. Pemilihan waktu yang tepat diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Allameh, S. M., Amiri, S., & Asadi, A. (2011). A Survey of Relationship between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case study: Regional Water Organization of Mazandaran Province.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization.

Asrofiah. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Karir, Keadilan Distributif Karir, dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul.

Baron, R., & Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.

Buana, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Fajri, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hammad, N. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Kasus di BMT Amanah Ummah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior.

Prasetyo, R. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Orgabizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Stidi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sevikro, C. Z. (2018). Komitmen Afektif sebagai Variabel Memediasi Pengaruh Transformasional Leadership dan Leader Member-Exchange terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Tiga BPR Syariah di Yogyakarta.

Sugiharni, G. A., & Setiasih, N. W. (2018). Validitas dan Reliablitas Evaluasi Blended Learning Matakuliah Matematika Diskrit di STIKOM Bali Berbasis Model Alkin.

Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pangaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan KOmitmen Normatif terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan SPBU 44.502.12 Semarang.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance.