

# SKRIPSI

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU



Oleh:

**LUTFI ARBAIYAH**

**185210811**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

# SKRIPSI

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh:

**LUTFI ARBAIYAH**

**185210811**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : LUTFI ARBAIYAH  
NPM : 185210811  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA  
PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

  
Dekan  
  
( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

  
(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 674834 Pekanbaru 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : LUTFI ARBAIYAH  
NPM : 185210811  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU"

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	13 Oktober 2021	X	1. Pengajuan Judul Proposal 2. ACC Judul Proposal	
2	10 Januari 2022	X	1. Latar Belakang 2. Memasukkan Data Absensi 3. Perbaiki Operasional Variabel, Dimensi dan Indikator	
3	17 Januari 2022	X	1. ACC Proposal	
4	4 April 2022	X	1. ACC Revisi/perbaikan proposal 2. Lanjut penelitian skripsi	

5	10 Juni 2022	X	1. ACC Kuesioner	
6	08 Juli 2022	X	1. Memasukkan Daftar Isi 2. Memperbaiki Identitas Responden 3. Melengkapi Uji Statistik 4. Merubah R Square menjadi Adjusted R Square	
7	23 Juli 2022	X	1. ACC Skripsi	

Pekanbaru, 19 Agustus 2022

Wakil Dekan 1

  
(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA)

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 832/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 09 Agustus 2022, Maka pada Hari Rabu 10 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Lutfi Arbaiyah  |
| 2. NPM                  | : 185210811   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 10 Agustus 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 83,5</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 10 Agustus 2022

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 832 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:  
N a m a : Lutfi Arbaiyah  
N P M : 185210811  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau lambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 10 Agustus  
2022 Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM.,  
CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Lutfi Arbaiyah  
 NPM : 185210811  
 Jurusan : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.  
 Hari/Tanggal : Rabu 10 Agustus 2022  
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus (Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 84)
3. Tidak Lulus (Total Nilai )

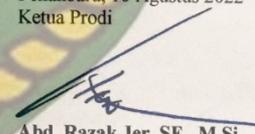
Mengetahui  
An.Dekan



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 10 Agustus 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

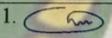
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Lutfi Arbaiyah  
NPM : 185210811  
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.  
Pembimbing : T. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 23 Maret 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

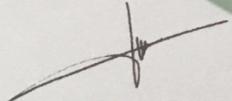
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

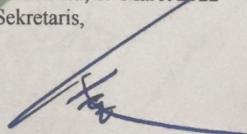
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 23 Maret 2022  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1293/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-11-01 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/II/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugasakhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :

Nama : Lutfi Arbaiyah  
 N P M : 185210811  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL (OCB) PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU

3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 01 November 2021  
 Dekan



Drs. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

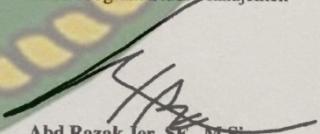
**NAMA** : LUTFI ARBAIYAH  
**NPM** : 185210811  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU  
**PEMBIMBING** : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA  
PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA  
PEKANBARU**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru,.....2022

Yang memberi pernyataan,

Lutfi Arbaiyah  
NPM:18521081



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru sebanyak 34 pegawai. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana jumlah seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Pekanbaru City Culture and Tourism Office. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) on employees of the Pekanbaru City Culture and Tourism Office both partially and simultaneously. The population in this study was all employees at the Pekanbaru City Culture and Tourism Office as many as 34 employees. The method of determining the sample in this study was to use a saturated sampling technique where the total population was sampled. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction partially affects the OCB of employees at the Pekanbaru City Culture and Tourism Office. The organization's commitment partially affects the OCB of employees at the Pekanbaru City Culture and Tourism Office. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment have an impact on OCB employees at the Pekanbaru City Culture and Tourism Office..*

**Keywords** : *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunianya, shalawat serta salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU**". Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran bersedia membimbing penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak Gilang Nugroho, SE., MM dan Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku penguji 1 dan penguji 2 saya yang telah memberikan bimbingan saran dan kritik yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Sinta Yulianti, SE., M.Ec selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkulia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
7. Seluruh Bapak dan ibu dosen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis. Serta seluruh Staff Tata Usaha, Staf Perpustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terutama dan yang paling utama penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua beserta seluruh keluarga yang selalu mendoakan keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada pihak staff Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan terutama kepada *Young Generation* yang memberikan semangat dan juga masukan yang begitu

banyak bagi penulis hingga terselesainya skripsi ini. Semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan selalu dimurahkan rezekinya, aamiin.

11. Pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih
12. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing al this hard work, I wanna thank me for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Akhirnya kepada semua yang telah mendoakan dan memberikan dorongan, semangat dan bantuannya kepada penulis, penulis mengucapkan terimakasih banyak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua terutama penulis sendiri. Aamiin yaarabbalalamin.

Pekanbaru, 24 Agustus 2022

Penulis,

**LUTFI ARBAIYAH**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>1</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>1</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penelitian.....	10
<b>BAB II     TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam.....	13
2.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	17

2.1.5	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	17
2.2	Komitmen Organisasi.....	20
2.2.1	Pengertian komitmen organisasi.....	20
2.2.2	Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	21
2.2.3	Dimensi Komitmen Organisasi.....	23
2.2.4	Indikator Komitmen Organisasi.....	24
2.2.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	
	26	
2.2.6	Meningkatkan komitmen organisasi.....	27
2.3	<i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	28
2.3.1	Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	28
2.3.2	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	28
2.3.3	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	30
2.3.4	Faktor yang mempengaruhi <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> .....	32
2.3.5	Motif -motif yang mendasari <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	35
2.4	Penelitian Terdahulu.....	35
2.5	Kerangka Penelitian.....	38
2.6	Hipotesis.....	38

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1	Lokasi Penelitian.....	39
3.2	Operasional Variabel.....	39
3.3	Populasi dan Sampel.....	43
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6	Teknik Analisis Data.....	47
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>	<b>54</b>
4.1	Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	54
4.2	Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	54
4.3	Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	56
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
5.1	Identitas Responden.....	59
5.1.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
5.1.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.1.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	61
5.1.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62

5.2 Uji Kuesioner.....	63
5.2.1 Uji Validitas.....	63
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	64
5.3 Hasil Penelitian Deskriptif.....	65
5.3.1 Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	65
5.3.2 Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	80
5.3.3 Jawaban Responden Tentang Variabel OCB pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	94
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	109
5.4.3 Uji Normalitas.....	109
5.4.4 Uji Multikolineritas.....	111
5.4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	112
5.5 Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru...	113
5.5.3 Analisis Regresi Liniaer Berganda.....	113
5.6 Hasil Penelitian Statistik.....	115

5.6.3 Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB	115
5.6.4 Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB.....	117
5.6.5 Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB.....	118
5.6.6 Koefisien Determinasi.....	119
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	120
5.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	120
5.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	121
5.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	122
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>124</b>
6.1 Kesimpulan.....	124
6.2 Saran.....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru (Juni-Desember) Tahun 2021.....	4
Tabel 1.2	Peristiwa rendahnya OCB Para Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru Tahun 2021.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2	Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuisisioner.....	46
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja.....	62
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Data.....	63
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	65
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Dilakukan Memerlukan Kemampuan.....	66
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Merasa Puas Dengan Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Merasa Puas Terhadap Tunjangan-Tunjangan Yang Diberikan.....	69

Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kinerja Dibayar Tepat Waktu.....	70
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Diberikan Kesempatan Yang Sama Untuk Promosi.....	71
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Yang Baik Dapat Menghasilkan Promosi.....	72
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Atasan Selalu Memberikan Pengarahan Pada Setiap Pekerjaan.....	73
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Atasan Bersedia Meluangkan Waktu Untuk Membantu Pegawai Jika Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Tugas Kerja.....	74
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Merasa Cocok Bekerja Dengan Rekan Kerja Di Instansi.....	76
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Di Instansi Menyenangkan.....	77
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Merasa Bahagia Menghabiskan Karir Di Instansi.....	81
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Merasa Nyaman Bekerja Di Instansi.....	82

Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Merasa Menjadi Bagian Keluarga Besar Pada Instansi.....	83
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Merasa Bersalah Jika Meninggalkan Instansi.....	85
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Kepada Instansi Itu Penting.....	86
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Instansi Telah Banyak Berjasa Bagi Hidup Pegawai.....	87
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Sulit Meninggalkan Pekerjaan Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesempatan Kerja Pada Tempat Lain.....	88
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Bersedia Terlibat Dalam Banyak Upaya Untuk Membantu Instansi Menjadi Lebih Baik.....	89
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Merasa Instansi Ini Layak Mendapatkan Kesetiaan Dari Pegawai Lainnya.....	90
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi.....	91
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Tentang Membantu Tugas Rekan Kerja Yang Berhalangan Hadir.....	94
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Tentang Bersedia Membantu Rekan Kerja Yang Pekerjaannya Overload.....	95

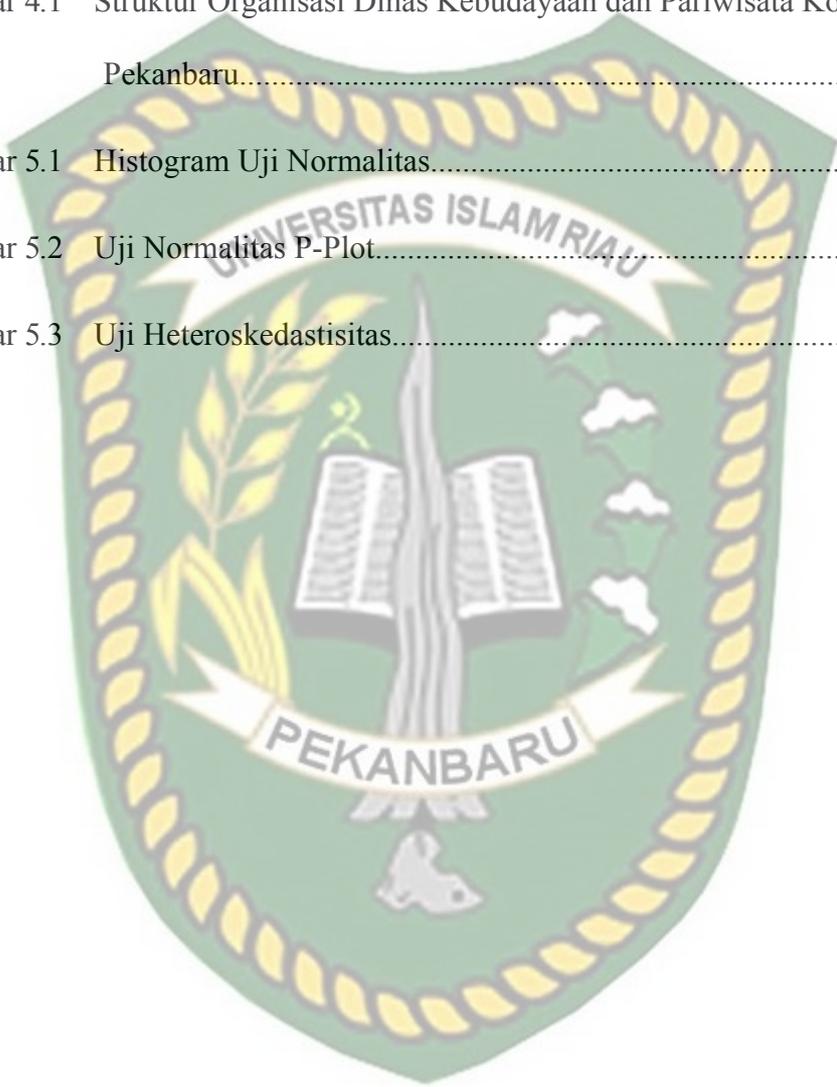
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Perubahan Dalam Instansi.....	97
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Tentang Membuat Pertimbangan Tentang Apa Yang Terbaik Bagi Instansi.....	98
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	99
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Tentang Hadir Kekantor Lebih Awal.....	100
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Tentang Ikut Terlibat Dalam Kegiatan Yang Diadakan Instansi.....	102
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Tentang Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Pegawai Lain.....	103
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Tentang Tidak Mengeluh Tentang Kebijakan Instansi.....	104
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Tentang Bersedia Menerima Kritik.....	105
Tabel 5.38	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel OCB....	106
Tabel 5.39	Uji Kolmogorov-Smirnov.....	110
Tabel 5.40	Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 5.41	Analisis Regresi Linear Berganda.....	114
Tabel 5.42	Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	116
Tabel 5.43	Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB.	117

Tabel 5.44	Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB.....	118
Tabel 5.45	Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	119



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	58
Gambar 5.1	Histogram Uji Normalitas.....	109
Gambar 5.2	Uji Normalitas P-Plot.....	110
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	112



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman pada suatu organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya.

Menurut Robbins & Judge (2015, hal. 46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Robbins & Judge (2015, hal. 53) kepuasan kerja seharusnya menjadi penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional pekerja (Organizational Citizenship Behavior), karena pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu rekan kerja dan bekerja melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya. Sedangkan Komitmen Organisasi menurut Robbins & Judge (2015, hal. 47) merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota di organisasi yang diikutinya. Seseorang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya akan semakin kurang

terlibat dalam pengunduran diri sekalipun mereka tidak puas, karena memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah dan keterlibatannya di dalam organisasi juga rendah. Menurut Wibowo (2012, hal. 519) komitmen organisasional merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB), yaitu setia pada organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi akan membuat pegawai akan setia pada pekerjaannya dan mempertagghankan jabatannya dengan berkerja lebih extra.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk menentukan kemajuan suatu organisasi dalam jangka panjang, karena pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia di perlukan oleh organisasi untuk rymencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki nilai organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku dari para pegawai hal inilah yang menjadikan organisasi agar dapat mengelola perilaku pegawai sebagai mana yang di harapkan. Salah satu bentuk dari perilaku individu yang terdapat di dalam organisasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior* atau biasa disebut dengan (OCB) yang mana OCB merupakan bagian dari prilaku organisasi. Perilaku keorganisasian ini atau lebih di kenal dengan OCB ini ialah Organisasi yang sukses haruslah mempunyai pekerja yang mau mengerjakan

melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan di dalam organisasi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam pengembangan dan peningkatan pelayanan terhadap sarana prasarana pendukung kepariwisataan, seperti hotel berbintang 1 sampai dengan 4, transportasi baik udara, laut dan darat, restoran, toko souvenir dan pelayanan jasa lainnya. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru juga bergerak dalam pelaksanaan otonomi daerah di bidang pariwisata, yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Pekanbaru. Sesungguhnya lembaga ini memiliki andil yang sama bahkan cukup besar bila dibandingkan dengan para pelaku pariwisata lainnya seperti hotel, maskapai, maupun biro perjalanan karena mereka bertanggung jawab untuk memajukan sektor pariwisata pada Kota Pekanbaru. Menurut Wardiyanto (2011:21), keberhasilan pengembangan sektor pariwisata selain tergantung pada ketersediaan daya tarik wisata, juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia dapat berperan sebagai pelaku pariwisata maupun sebagai pengelola usaha - usaha pariwisata, misalnya sebagai wisatawan, maupun sebagai pengembang dan pengelola industri pariwisata serta pemerintah sebagai penetap dan pengawas kebijakan.

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru juga ditemukan faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Jika pegawai memiliki kepuasan yang tinggi dan komitmen yang kuat

maka tingkat absen pegawai juga akan sedikit dan akan selalu berusaha untuk hadir dan memberikan kontribusi yang lebih kepada instansi dengan menunjukkan bekerja lebih extra di dalam instansi. Begitu juga sebaliknya jika kepuasan dan tingkat komitmen yang rendah maka akan menunjukkan tingkat absensi yang sering. Dalam hal ini peneliti akan menyajikan daftar rekapitulasi absensi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru selama 6 bulan terakhir tahun 2021 pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru (Juni-Desember) Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Absensi (Hari)	Tingkat Persentase Absensi (%)
Juli	21	34	27	0,37%
Agustus	20	34	13	0,19%
September	22	34	15	0,20%
Oktober	21	34	19	0,26%
November	22	34	16	0,21%
Desember	23	34	40	0,51%
Jumlah				1,74%
Rata-Rata				0,29%

Sumber : Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Untuk mengukur persentase tingkat absensi pegawai menurut Hasibuan (2002, hal. 51) yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu 0,51% dan tingkat absensi pegawai terendah terjadi pada bulan Agustus yaitu 0,19%, sedangkan rata-rata tingkat absensi

pegawai pada bulan Juli – Desember 2021 yaitu 0,29% atau kurang dari 1%. Berdasarkan daftar rekap absensi pegawai yang ada di Pusat Penelitian Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pekanbaru dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang sering tidak hadir.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian umum Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai mendapatkan kompensasi yang disebut dengan tunjangan kinerja, namun berdasarkan masalah kompensasi dari pemerintah kota pekanbaru itu tidak lancar, dimana selama bulan Juni-Desember tahun 2021 para pegawai tidak mendapatkan tunjangan kinerja karena anggarannya tidak mencukupi dimana sesuai dengan aturan jika pada kas daerah tidak mencukupi untuk memberikan kompensasi maka pegawai tidak mendapatkan tunjangan kinerja. Sehingga dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja pegawai, dimana para pegawai kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Pembayaran Tunjangan Kinerja yang tertunda selama beberapa bulan tersebut juga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan para pegawai kurang maksimal.

Menurut Robbins & Judge (2015, hal. 19) Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini tercermin melalui perilaku pegawai yang suka membantu orang lain, menjadi sukarelawan dalam melaksanakan tugas-tugas ekstra, dan mematuhi aturan-aturan yang ada di dalam instansi atau organisasi. Pegawai yang memiliki organizational

citizenship behavior (OCB) yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, dapat meningkatkan loyalitas dan juga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi atau instansi.

Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru di indikasikan bahwa masih terdapat rendahnya perilaku keorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) pada pegawai di Dinas tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian mengenai perilaku OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru di peroleh kesimpulan terdapat fenomena yang di indikasikan belum cukup tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yang peneliti rangkum ke dalam Peristiwa rendahnya OCB:

**Tabel 1.2**  
**Peristiwa rendahnya OCB Para Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru Tahun 2021**

<b>Indikator Perilaku OCB</b>	<b>Perilaku OCB diDinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru</b>
Membantu pekerjaan orang lain secara suka rela ( <i>Altruism</i> )	Terkadang Masih terdapat rendahnya kerjasama antar pegawai yang kurang seperti mengantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat .
Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (Civic Virtue)	Masih terdapat pegawai yang kurang berani menyampaikan gagasan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan.
Perilaku melebihi standar minimum ( <i>Conscientiousness</i> )	Masih terdapat pekerjaan yang dilakukan para pegawai kurang maksimal.
Perilaku sopan ( <i>Courtesy</i> )	Masih terdapat kurangnya sikap sopan dalam menyampaikan pesan dalam bekerja.
Perilaku sikap sportif ( <i>Sportsmanship</i> )	Masih ada terdapat keluhan dari para pegawai mengenai tempat kerjanya.

Sumber : Wawancara pra-survey tahun 2021

Dari peristiwa diatas terdapat fenomena permasalahan bahwa masih adanya pelanggaran yang berkaitan dengan OCB diantara para pegawai. Terlihat dari Indikator Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*) dan Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*) yang mana para pegawai cenderung tertutup terhadap kekurangan dalam pekerjaannya, indikator Perilaku sopan (*Courtesy*) dimana terkadang dalam berkomunikasi dalam bekerja kurang tepat hal ini mungkin karena banyaknya pekerjaannya yang harus diselesaikan, sehingga menyebabkan indikator Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*) dan Perilaku yang melebihi standar minimum (*Conscientiousness*) masih terdapat pegawai memberikan yang partisipatif dalam kegiatan organisasi serta memberi saran atau masukan, namun diantaranya masih terdapat pegawai yang kurang memberikan masukan juga partisipatif dalam kegiatan keorganisasian. Maka dari fenomena diatas dapat disimpulkan pada setiap indikator masih terdapat kekurangan yang harus di tingkatkan agar OCB para pegawai pada dinas tersebut dapat mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal. Dapat disimpulkan juga berdasarkan fenomena diatas bahwa para pegawai masih mengalami permasalahan tentang rendahnya perilaku OCB dan dapat mengakibatkan terhambatnya tujuan yang hendak di capai Dinas tersebut.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organisational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru ?
2. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru ?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap OCB pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Riau.

#### 2. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi untuk menjadi bahan evaluasi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan instansi dalam upaya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di instansi.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi penelitian lain untuk penelitian selanjutnya.

#### 1.4 Sistematika Penelitian

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penelitian sebagai berikut:

##### BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

##### BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organization citizenship behavior*

##### BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

##### BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI

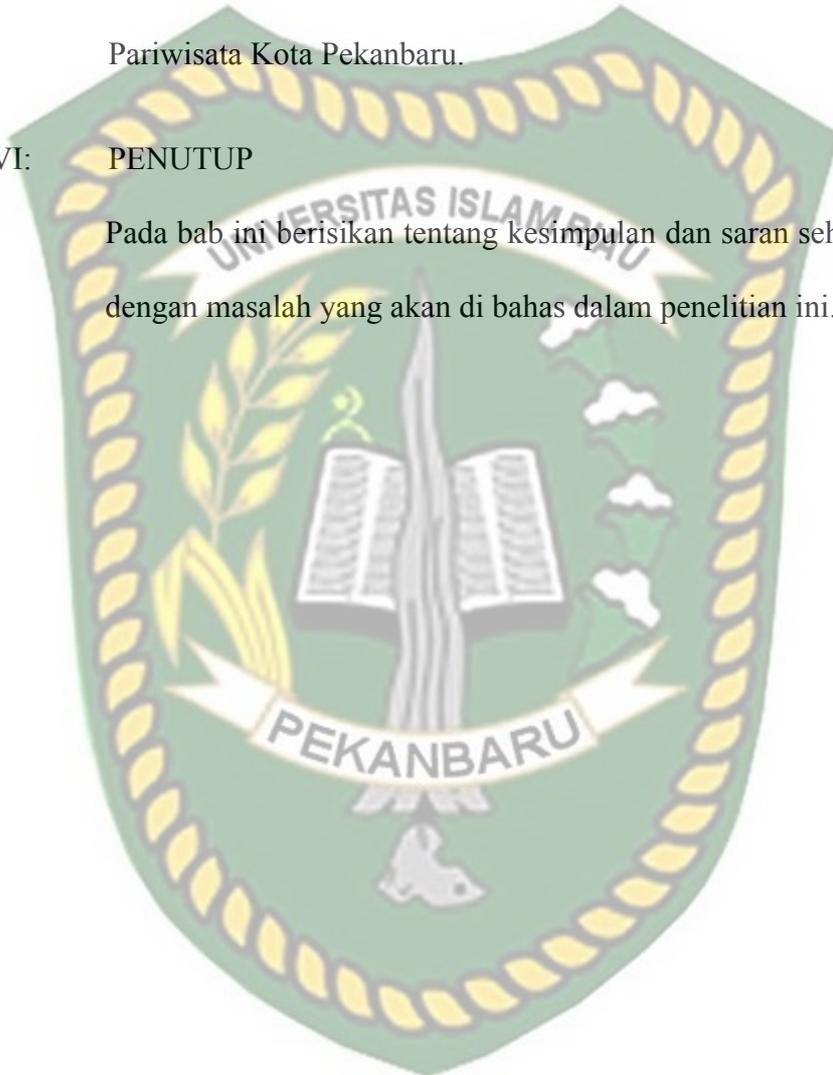
Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, struktur instansi dan aktivitas instansi.

##### BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya pada OCB pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

## BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sule dan priansa (170:2018).Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang /suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015:59) berpendapat bahwa definisi dari kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik jelas luas.

Greenberg dan Baron dalam Erni tisnanawati sule dan donni juni priansa (2018:177) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah :

1. Teori dua faktor ( *two-factor theory* )

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variable yang berbeda, yakni *hygiene factors* dan *motivators* *hygiene factor* adalah ketidak puasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi). Karena faktor-faktor ini bersifat mencegah reaksi negatif maka disebut sebagai (*hygiene maintenance*) faktor Kepuasan kerja

yang didatangkan dari sekumpulan faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut sebagai motivator karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

## 2. Teori nilai (*value theory*)

Ketidakpuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang di peroleh (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang di peroleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

### 2.1.2 Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Menurut Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi karena bekerja merupakan salah satu ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam Surat At-Taubah ayat 105 berikut :

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ فَذُكِّرُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَآ  
لَشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

Sebagaimana dari surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata, oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Kesimpulan dari ayat tersebut adalah bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

### 2.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans & Freds (2006, hal. 243) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu evaluasi pegawai terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang pegawai ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta

kesempatan untuk bertanggung jawab. Indikator dari pekerjaan itu sendiri meliputi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang menyenangkan. Pekerjaan yang menantang merupakan tugas-tugas yang bersifat menantang dan memotivasi pegawai.

## 2. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi, karena dengan gaji yang diperolehnya seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan produktivitas dalam instansi.

## 3. Promosi

Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Dalam bekerja, seorang pegawai pasti mengharapkan adanya peningkatan-peningkatan dalam karirnya. Jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah pegawai di dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Apabila seorang

pegawai memperoleh promosi, maka jabatan dan kompensasi yang akan diterima secara otomatis juga akan meningkat, hal ini akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang lebih dari yang sebelumnya.

#### 4. Supervisor/Atasan

Supervisor merupakan seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah organisasi instansi dimana mempunyai kekuasaan untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Supervisor bertugas menerjemahkan dan meneruskan kebijakan strategis atasannya kepada para bawahan untuk dikerjakan secara efektif dan produktif. Oleh karena itu, seorang supervisor harus memiliki kompetensi berkualitas tinggi yang mencakup keterampilan membangun relasi di antara atasan dan bawahan, keterampilan terhadap fungsi dan peran kerja agar mampu bekerja secara optimal, kreatif, efektif, produktif, dan bersinergi, memiliki keterampilan kecerdasan emosional, memberikan bimbingan kepada bawahan dalam berkerja, dan mampu memotivasi pegawai agar lebih termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya .

#### 5. Rekan Kerja

Yaitu evaluasi pegawai terhadap pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan dengan rekan kerja harus berjalan dengan baik agar tercipta hubungan kerjasama yang baik pula. Saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja akan menimbulkan semangat kerja dalam tim.

#### 2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Cornell dalam Winardi (2015:365) menyebutkan beberapa indikator kepuasan kerja pegawai :

1. Pekerjaan itu sendiri, Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan akan mengakibatkan rasa puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaan tersebut.
2. Pembayaran (upah-gaji), Imbalan yang sesuai dengan pekerjaan pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja.
3. Supervise, bagaimana perilaku supervise terhadap bawahan akan menimbulkan dampak kepuasan kerja pegawai.
4. Kesempatan untuk promosi, Apabila pegawai mendapatkan kesempatan promosi yang adil maka pegawai akan puas dalam pekerjaannya karena merasa diperhatikan dalam pekerjaan.
5. Ciri-ciri/sifat para rekan kerja, Tidak adanya konflik antar pegawai adalah salah satu ciri kepuasan kerja. Sehingga pegawai tidak akan menimbulkan konflik antar pegawai.

#### 2.1.5 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 114 ) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyalinan, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Pegawai, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas instansi, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat Moh. As'ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

## 2.2 **Komitmen Organisasi**

### 2.2.1 **Pengertian komitmen organisasi**

Komitmen Organisasi merupakan sesuatu perilaku kerja (job attitude) atau prinsip yang menjelaskan tentang kekuatan yang relatif dari keberpihakan serta keterlibatan individu pada organisasi. Penafsiran komitmen organisasi merupakan kerelaan buat bekerja keras untuk membagikan tenaga dan juga waktu untuk suatu pekerjaan (job) ataupun kegiatan (Hornby Purba, 2019: 72).

Komitmen merupakan perilaku yang mencerminkan sampai dimana seorang individu memahami juga terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen besar mungkin akan menilai dirinya sebagai anggota sejati organisasi supaya mengabaikan berbagai sumber kekesalan minoritas pada organisasi, juga melihat dan menilai dirinya sendiri jadi anggota jangka panjang dari organisasi tersebut. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk menetap lebih lama didalam organisasi tempat ia bekerja, serta mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Sari, 2019: 3).

Komitmen merupakan prinsip teguh yang dimana pegawai yakin serta menerima tujuan-tujuan organisasi untuk senantiasa menetap ataupun tidak ingin

meninggalkan organisasi. Komitmen yaitu indikator dalam sikap yang bisa digunakan serta memperkirakan kecenderungan pegawai buat bertahan untuk menetap sebagai anggota organisasi (Husin, 2018: 2). Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi ataupun derajat sampai dimana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan dan memelihara keanggotaan dalam organisasi (Fathonah, 2017: 6).

### **2.2.2 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam**

Adopsi organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan dan kegagalan. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Orang dapat berargumentasi bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima kepada organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi (Sri Indrastuti & Amries Tanjung, 2021:268 )

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati. Dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal, dan tentunya dengan membawa nilai tersendiri bagi setiap anggotanya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap anggota menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan organisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah dimuka bumi. Menurut Mulyadi (2010) seseorang tidak boleh bekerja seenaknya dan acuk tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Didalam Al-Qur'an Surat Al- Kahfi ayat 110 berikut :

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

فُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُمُ اللَّهُ وَإِنِّي أَدْعُكُمْ لِقَاءَ رَبِّهِ  
فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَادِقًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

"Katakanlah (Muhammad), Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa. Maka barang siapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya, maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia menyekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya."(QS. Al-Kahf 18: Ayat 110)

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat diatas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalm beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai intrinsic

pekerjaan manusia. Dalam perspektif Islam komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.

Komitmen merupakan sebuah hal yang penting menurut Islam, Islam memandang suatu komitmen dalam diri merupakan kesanggupan dalam diri untuk menjalankan sebuah amanah yang diemban untuk dipertanggung jawabkan dikemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggungjawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

### 2.2.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut (Wibowo, 2019:189) terdapat tiga macam tipe komitmen yaitu:

- a. *Affective commitment* adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan organisasi.
- b. *Continuance commitment* adalah sebagai keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang apabila meninggalkannya.
- c. *Normative commitment* adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Sedangkan (Dahesihsari, 2012:114) mengusulkan bermacam-macam definisi komitmen yang mencerminkan tiga hal umum, yaitu sebuah orientasi

afektif terhadap organisasi (*affective commitment*), pertimbangan tentang biaya (*continuance commitment*), dan tanggung jawab moral untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Berdasarkan pendapat diatas tiap komponen mencerminkan hubungan anggota dengan organisasinya. Pegawai dengan *affective commitment* yang kuat tetap bekerja pada organisasi tersebut karena mereka ingin melakukannya, pegawai dengan *continuance commitment* yang kuat tetap bekerja pada organisasi tersebut karena mereka butuh, dan pegawai dengan *normative commitment* tetap bekerja pada organisasi tersebut karena mereka merasa harus melakukannya. Oleh karena itu, tiga komponen dari komitmen organisasi mencerminkan perbedaan psikologis yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda dan akan mengarah pada perilaku dalam Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2013).

#### 2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2019: 312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin memiliki komitmen aktif untuk instansinya karena keterlibatannya dengan pekerjaan tersebut. Adapun indikatornya adalah:

- a. Memiliki kebanggaan menjadi bagian instansi
- b. Peduli terhadap kelangsungan instansi
- c. Keterkaitan secara emosional
- d. Membanggakan instansi kepada orang lain

## 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan berfikir bahwa mengundurkan diri dari instansi akan menghancurkan ekonomi keluarga. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Adanya perasaan bersalah meninggalkan instansi
- b. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap instansi

## 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang pegawai yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit apabila ia pergi. Adapun indikatornya adalah:

- a. Berat meninggalkan instansi
- b. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di instansi
- c. Merasa nyaman dalam instansi
- d. Pertimbangan keluar dari instansi

### 2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Wibowo, 2012:433) sebagai berikut : *Justice and support* (keadilan dan dukungan), *Shared values* (nilai bersama), *Trhjust* (kepercayaan), *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional), *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Dalam pandangan (Lestari, 2011: 65) menyebutkan komitmen terhadap instansi dipengaruhi oleh dua hal yaitu *personal predisposition* dan *corporate intervension*. *personal predisposition* mengandung pengertian kemampuan instansi menyeleksi orang-orang yang mempunyai komitmen, sementara *corporate intervension* mengandung arti sejauh mana instansi mampu melakukan sesuatu yang membuat pegawai memiliki komitmen.

Sedangkan menurut (Alwi, 2018: 94) komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah yang komprehensif, rasa kebersamaan dan keakraban, visi dan misi organisasi, nilai sebagai dasar perekrutan. Melihat dari beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen pegawai dimana instansi memiliki asumsi bahwa pegawai merupakan aset utama untuk mengembangkan instansi. Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Komitmen organisasi

juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja.

### 2.2.6 Meningkatkan komitmen organisasi

Dessler dan Luthans (2011:148) memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasional :

1. *Commit to people-first values.* Organisasi mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada orangnya.
2. *Clarify and communicate your mission.* Organisasi mengklarifikasi dan mengkomunikasikan misi dan ideologi, dilakukan secara kharismatik menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai; penekanan pada orientasi berbasis nilai dan pelatihan; serta membangun tradisi.
3. *Guarantee organizational justice.* Organisasi menjamin keadilan organisasional untuk itu, organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif dan menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif.
4. *Create a sense of community.* Organisasi membangun perasaan sebagai komunitas dengan membangun homogenitas berbasis nilai; saling berbagi; saling memanfaatkan dan kerja sama; serta hidup bersama- sama.
5. *Support employee development.* Organisasi mendukung pengembangan pekerja. Organisasi mempunyai komitmen untuk aktualisasi mengusahakan tantangan kerja tahun pertama memperkaya dan memberdayakan.

## 2.3 *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

### 2.3.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Organ *et all* dalam Erni tisnanawati sule dan donni juni priansa (2018: 416).

Menurut Robbins (2015:19) tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) ialah suatu perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan kerja formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja disebut *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik akan sukses membuat pegawai bertanggung jawab dan bekerja diluar tanggung jawabnya.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain Purba dan Seniati dalam Rahmayanti *et al* (2013).

Budihardjo (2011) OCB adalah suatu perilaku sukarela individu dalam hal ini pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

### 2.3.2 *Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ, Podsakoff, & Mackenzie (2006, hal. 251) dimensi dari

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (Kepedulian)

*Altruism* merupakan Perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan instansi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

*Sportmanship* merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara pegawai, pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan

4. *Courtesy*

*Courtesy* merupakan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

## 5. Civic Virtue

Civic Virtue merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

### 2.3.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi, tetapi secara agregat efektivitas organisasi ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkanpun tidak diberikan hukuman. Dalam Sule dan Priansa (425:2018) OCB terdiri dari lima indikator yaitu :

1. Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*)

*Altruism* merupakan perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan ataupun berkaitan dengan tugas operasional yang dibebankan oleh organisasi. Perilaku altruistik adalah perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu. Perilaku ini misalnya membantu rekan kerja sehingga membuat sistem kerja menjadi lebih

produktif karena seorang pekerja dapat memanfaatkan waktu luang untuk membantu pegawai lainnya dalam sebuah tugas yang lebih mendesak.

2. Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*civic virtue*)

*Civic virtue*, yaitu perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah. Individu dengan perilaku *civic virtue* selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi. Memerankan *civic virtue* termasuk menawarkan saran-saran tentang penurunan biaya atau ide-ide tentang penghematan sumber daya lain, yang secara langsung dapat memengaruhi tingkat efisiensi organisasi.

3. Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*)

*Conscientiousness*, yaitu perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Perilaku sopan (*Courtesy*)

*Courtesy* merupakan perilaku berbuat baik kepada orang lain, namun terkait dengan permasalahan yang muncul dalam mengemban pekerjaan. Mengacu pada arti katanya, maka *Courtesy* berarti sikap sopan, yaitu membantu teman mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

5. Perilaku sikap sportif (*sportsmanship*)

*Sportsmanship* merupakan perilaku yang bersikap sportif yang menghindari perilaku negatif ketika mengalami kejengkelan atau kemarahan. *Sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan (*complain*) individu dalam pekerjaannya. Individu dengan sikap *sportsmanship* yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara *fair* menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, serta kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. *Sportsmanship* juga sering dipahami sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan atau masalah, bahkan jika ia tidak suka atau setuju dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dengan mengurangi jumlah keluhan dari pegawai dengan perilaku *sportsmanship* dapat menghemat waktu dan energi dari manajer SDM dalam mengelola pegawai yang ada di dalam organisasi.

#### 2.3.4 Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB)

Peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal . Dapat kita lihat faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral pegawai dan motivasi ikmelalui faktor internal.Organ *et all* dalam Titisari (2014:15). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

1. Faktor Internal

- a. kepuasan kerja, Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu pegawai yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka .
- b. Komitmen Organisasi, Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014:143) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer and Allen dalam Titisari (2014:20) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.
- c. Kepribadian, Organ dalam Titisari (2014:21) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang pegawai, sehingga pegawai akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae dalam Titisari (2014:22) mengemukakan teori “*The Big Five Personality*” terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*.
- d. Moral Pegawai, Djati dalam Titisari (2014:25) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014:25). Titisari (2014) mengemukakan bahwa

moral merupakan kewajiban -kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya

- e. Motivasi, Robbins & Coulter dalam Titisari (2014:28) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

## 2. Faktor eksternal

- a. Gaya Kepemimpinan, Menurut Utaminingsih (2014:99) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- b. Kepercayaan pada Pimpinan, Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih, 2014:119).
- c. Budaya Organisasi, Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014:55) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat 7 karakteristik budaya organisasi; innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability.

### 2.3.5 Motif -motif yang mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif Afiliasi, mendorong orang mewujudkan, memelihara, serta memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi di mana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<b>Ukkas Dan Latif (2017)</b> Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. PLN Area Palopo	1. Iklim Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<b>Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda</b>	Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai PT. PLN Area Palopo baik secara parsial maupun secara simultan
2	<b>Huda (2018)</b> Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap	1. Kepuasan kerja 2. Organizational	<b>Analisis Deskriptif dan</b>	Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi

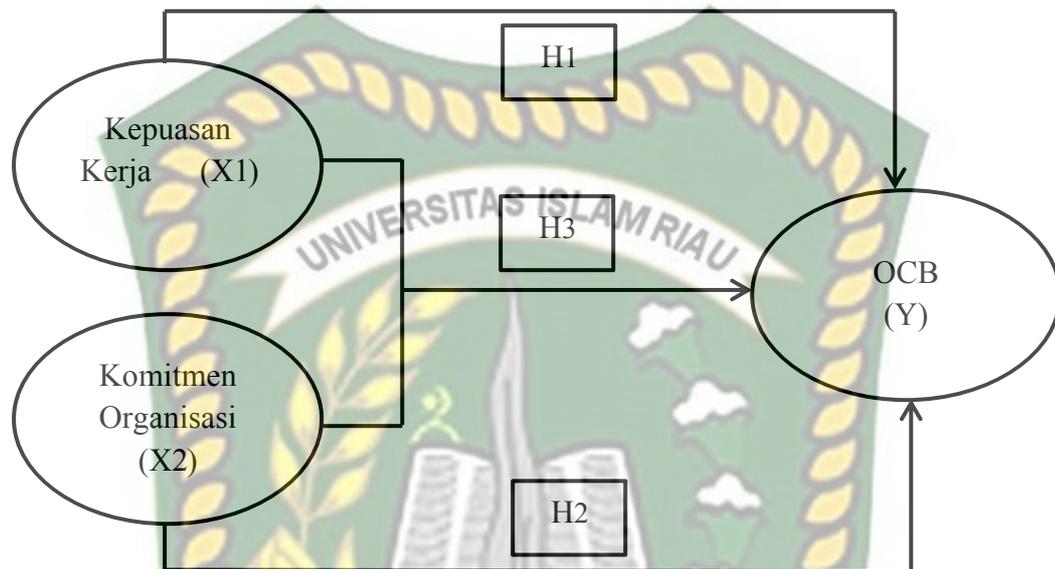
	Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Citayasa Perdana)	3. Komitmen Organisasi	<b>Analisis Jalur</b>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship behavior pegawai PT.Citayasa Perdana.
3	<b>Sulistyawati (2018)</b> Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Hotel Berbintang di Bali	1. Kepuasan kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<b>Analisis Regresi Berganda</b>	Secara parsial variabel kepuasan, kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior
4	<b>Sukma Irdiana dan Kusnanto Darmawan (2018)</b> Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang	1. Kepuasan kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Budaya Organisasi 4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<b>Analisis Regresi Linier Berganda</b>	Secara simultan kepuasan pegawai, komitmen organisasi dan budaya organisasi terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai dinas di Kabupaten Lumajang
5	<b>Ermina Sari, Devia Kusuma Anggraini dan</b>	1. Kepemimpinan 2. Kepuasan	<b>Analisis Regresi Linier</b>	Kepemimpinan, Komitmen

<p><b>Yanuaris Yanu Dharmawan (2021)</b> Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur</p>	<p>kerja 3. Komitmen Organisasi 4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>	<p><b>Berganda</b></p>	<p>organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur</p>
---	--	------------------------	--

Sumber: Ukas, I., & Latif, D. (2017) *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), Huda, K. (2018) *Optima*, 2(1), 41-53, Sulistyawati, N. L. K. S. (2018, September), Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018) dan Sari, E., Anggraini, D. K., & Dharmawan, Y. Y. (2021). *VISIONIST*, 10(1), 20-28.

## 2.5 Kerangka Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber: Robbins, Stephen., Judge,. Tomothy. 2008

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Kebudayaan dan Pariwisata Pekanbaru
2. Diduga Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru
3. Diduga Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Arifin Ahmad No.39, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<b>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang /suka atau tidaksenanag/tidaksuka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. <b>Sule dan priansa (2018: 170)</b>	Pekerjaan Itu sendiri	1.Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai. 2.Pekerjaan yang menarik. 3.Pekerjaan yang menantang.	Likert
		Insentif/Tunjangan Kinerja	1. Tunjangan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. 2. Dibayar dengan baik	
		Promosi	1. Promosi sesuai latar belakang pendidikan 2. Memiliki kesempatan yang sama untuk promosi 3. Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk	

		pegawai	
	Supervisor/ Atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan pegawai terhadap motivasi dari atasan</li> <li>2. Memperlakukan bawahan seperti rekan kerja</li> <li>3. Bimbingan dari atasan</li> </ol>	
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecocokan dengan rekan kerja</li> <li>2. Rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>3. Rekan kerja yang saling membantu</li> </ol>	
	Faktor Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minat pegawai</li> <li>2. ketentraman kerja</li> <li>3. Sikap terhadap kerja</li> <li>4. Perasaan saat bekerja</li> </ol>	
	Faktor Fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pekerjaan</li> <li>2. Pengaturan waktu kerja</li> <li>3. Perlengkapan kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara</li> <li>5. Kesehatan pegawai</li> </ol>	
	Faktor finansial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan jaminan sosial</li> <li>2. kesejahteraan pegawai</li> <li>3. menyediakan fasilitas kerja yang memadai</li> </ol>	
	Faktor Sosial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun</li> </ol>	

			karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.	
2	<p><b>Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>                      Komitmen Organisasi adalah perwujudan serta kerelaan individu dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri ataupun dengan organisasi yang dilihat dari besarnya usaha guna mencapai tujuan individu serta visi bersama.                      (Purba, 2016: 73)</p>	Komitmen Afektif	1. Keterikatan emosional pegawai yang kuat terhadap instansi 2. Senang menghabiskan karir pada instansi 3. Kebanggaan menjadi bagian organisasi.	Likert
		Komitmen Normatif	1. Loyalitas pada instansi. 2. Memiliki kewajiban moral untuk memberikan yang terbaik kepada instansi. 3. Tidak meninggalkan atasan saat ini.	
		Komitmen Berkelanjutan	1. Kebutuhan akan pekerjaan di perusahaan 2. Enggan untuk meninggalkan instansi 3. Hilangnya kesempatan promosi pegawai dalam organisasi	
3	<p><b>Organizational Citizenship Behavior (Y)</b>                      OCB merupakan perilaku berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas</p>	Membantu (Altruism)	1. Membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir 2. Membantu rekan yang pekerjaannya overload 3. Membantu melatih pegawai baru	Likert

pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. <b>Organ et all dalam Erni tisnawati sule dan donni juni priansa (2018: 416)</b>	Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi <i>(civic virtue)</i>	1. Mengikuti perubahan dalam organisasi 2. Membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik baik organisasi 3. Menjaga fasilitas yang dimiliki instansi
	Perilaku melebihi standar minimum <i>(coscientiousness)</i>	1. Hadir ke kantor lebih awal 2. Tidak membuang waktu kerja secara sia-sia 3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kebaikan <i>(courtesy)</i>	1. Ikut terlibat dalam kegiatan yang diadakan instansi 2. Menjaga image instansi 3. Menjaga hubungan baik dengan pegawai lain
	Sikap sportif <i>(sportsmanship)</i>	1. Tidak mengeluh tentang kebijakan instansi 2. Mudah beradaptasi 3. Bersedia menerima kritik

Sumber: Sule dan priansa (2018: 170), Purba (2016: 73), Organ et all dalam Erni Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa (2018: 416) dan Moh. As'ad (2004:115) (Data Diolah)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2013: 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang menggunakan teknik sempel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan penelitian tersebut, maka sampel dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang berjumlah 34 orang pegawai, dengan menggunakan metode sensus (sampel jenuh).

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya mengenai sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi dan lainnya yang dapat menunjang instansi.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

Adapun sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Primer : pengumpulan data yang didapatkan langsung dari sumbernya yaitu Kuesioner (angket) : menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab.  
 Dalam melakukan teknik pengumpulan primer melalui kuesioner dan wawancara Hadi dalam Sugiyono (2018:138) mengungkapkan bahwa ada beberapa kaidah yang harus diperhatikan peneliti :
  - a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
  - b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat di percaya
  - c. Bahwa interpretasi tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan peneliti
- b. Sekunder : Data-data yang diperoleh dari buku-buku laporan-laporan, serta data mengenai sejarah dan perkembangan instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya, yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019, hal. 165). Dalam penelitian fenomena sosial ini disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik Berupa lembaran-lembaran angket yang disebar dan diisi oleh para responden yaitu pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode *Skala Likert* dengan pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut, maka peneliti melakukan teknik pengukuran dan analisis data menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian disusun dalam bentuk lima interval dan skala yang sama *Likert Scale*.

**Tabel 3.2**  
**Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuisisioner**

Kategori Pilihan Jawaban		Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidal Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2019;147)*

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 angka yaitu :

1. Jika memilih jawaban sangat setuju (SS), maka diberi nilai 5.
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4.
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3.
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2.
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi nilai 1

#### **b. Wawancara**

Wawancara merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui Tanya jawab langsung dengan narasumber, yaitu beberapa pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

#### **c. Studi pustaka**

Mengumpulkan data melalui studi kepustakaan untuk memperoleh informasi yang dilakukan dengan cara membaca, mencatat mempelajari buku-

buku, literatur, bahan ajar, jurnal internet dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Metode analisis adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis kuantitatif.

Suatu metode analisis statistik deskriptif adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian korelasi, atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus statistik yang telah disediakan, data yang diperoleh dari angket di jumlahkan dan disesuaikan dengan instrument yang digunakan (Arikunto,2012:282).

Dalam penelitian ini Model dan Teknik Analisa data menggunakan pendekatan Analisis Regresi Berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument penelitian dan uji asumsi klasik, dan hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS 25.

#### **3.6.1 Uji validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk menentukan tingkat kebenaran suatu kuesioner. Suatu

kuesioner dikatakan valid apabila hasil yang ditampilkan setelah analisis data melebihi nilai signifikansi Sugiyono (20

18:208) menyatakan bahwa uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Menurut Sarjono (2011:35) uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Masrun dalam Sugiyono (2018:208) juga mengungkapkan bahwa teknik korelasi untuk menentukan validitas item sampai saat ini merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Uji validitas menurut Sarjono (2011:45) menggunakan *df* (*degree of freedom*) yang diperoleh dari jumlah sampel atau jumlah responden dikurangi jumlah variabel yaitu 5 sehingga nilai *df* yaitu 50 didapatkan dari  $df = N - 5$ , dimana *N* adalah jumlah responden. Sedangkan tingkat kesalahan yang digunakan adalah dengan  $\alpha 0.05$ . jika *r* hitung yang dihasilkan lebih dari *r* tabel dan bernilai positif maka pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila hasil *r* hitung kuesioner kurang dari *r* tabel maka dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, apabila hasil *r* hitung kuesioner kurang dari *r* tabel maka dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Sekarang dalam Sarjono (2011:35) menyatakan bahwa uji reability digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran dilakukan tanpa ada

nilai bias. Sehingga menjamin bahwa pengukuran akurat terhadap lintas waktu. Sarjono (2011:45) dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *croanbach's alpha* dimana akan dinyatakan reliable jika nilai yang ditunjukkan adalah *croanbach's alpha*  $> 0,60$ .

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi ganda linier, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinier tak bias terbaik. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS versi 25 yaitu menggunakan

uji Kolmogorof-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolonieritas Data**

Menurut Ghozali (2016, hal. 103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Multikolonieritas terjadi jika nilai tolerance  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$  dalam model (Ghozali, 2016, hal. 103).

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Cara pengambilan uji heterokedastisitas yaitu apabila penyebaran titik pada grafik scatter plot tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas namun apabila penyebaran apabila titik penyebaran pada grafil scatter plot membentuk pola tertentu maka terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.3 Analisis regresi berganda

Teknik pengumpulan data dalam hipotesis penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda yaitu digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Dengan persamaan :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = *Organizational Citizenship Behavior*
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja
- b2 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Komitmen Organisasi
- e = *Error*

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independent ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) = Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

b. Variabel Dependent (Y) = *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk menganalisis jawaban kuesioner dari responden diberi nilai dengan menggunakan ketentuan skala Likert sebagai berikut :

A =Bobot Nilai = 5 (sangat setuju)

B =Bobot Nilai = 4 (Setuju)

C =Bobot Nilai = 3 (Ragu-ragu)

D =Bobot Nilai = 2 (Kurang Setuju)

E =Bobot Nilai = 1 (Tidak Setuju)

Setelah diketahui model penelitian ini maka langkah selanjutnya adalah mengeju apakah model tersebut dapat mewakili populasi atau tidak. Akhirnya untuk menguji hipotesis yang ditetpkan perlu dilakukan pengujian secara statistik yaitu uji koefisien regresi dan koefisien korelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS hasil uji regresi berganda yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan hasilnya akan disajikan dalam bab hasil penelitian dan pembahasan.

#### **3.6.4 Uji Secara Parsial (Uji-T)**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel. Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $< \alpha$  (0,05), maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $> \alpha$  (0,05), maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.6.5 Uji Simultan (Uji-F)

Uji f digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen, berdasarkan pada rumusan maka dapat dilihat ketentuan untuk uji f dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak

### 3.6.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi penevariabel dependen. (Ghozali, 2016:97).



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah sebagai satu pelaksana pemerintah dibidang kebudayaan dan pariwisata kota Pekanbaru yang dipimpin oleh Kepala Dinas, dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota pekanbaru melalui sekretaris daerah kota pekanbaru. Tahun 1999 Dinas Kebudayaan danPariwisata Kota Pekanbaru masih bernama kantor Pariwisata, dimana kantor tersebut di Pimpin Oleh Kepala Dinas Drs. Muzzamir. Kemudian pada Tahun 2001 barulah dibentuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Setidaknya ada total 8 kepala Dinas yang pernah memimpin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru sejak 2001 hingga 2020, awal kepemimpinan dipimpin oleh Drs. Muzammir, kemudian Drs. Sarbaini, Drs.Raisnus, M,pd, Dastrayani Bibra, Syaril Manaf, M,pd, Drs. H. Hermanius,MM. Ardiansyah eka putra,S,stp, Msi, Dr. H.Nurfaisal, M,pd. dan tahun 2022 kini dipimpin oleh Dra Hj. Masriya.

#### 4.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Dalam hal pencapaian suatu tujuan di perlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk dapat mewujudkannya, secara umum bisa di katakan bahwa Visi dan Misi adalah suatu konsep perencanaan yang di sertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang di rencanakan untuk mencapai suatu tujuan. Visi adalah

suatu pandangan jauh tentang sebuah instansi, tujuan-tujuan instansi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi itu tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut. Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan.

Adapun visi dan misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru sebagai berikut:

1. Visi

Terwujudnya Kota Pekanbaru menjadi pusat kebudayaan melayu dan kota wisata yang bernuansa melayu berlandaskan Iman dan Taqwa.

2. Misi

Melestarikan, membina dan mengembangkan budaya melayu ditengah-tengah masyarakat, menjadi tempat-tempat wisata dan hiburan bebas dari perjudian, miras, dan narkoba, menggali melestarikan dan mengembangkan potensi objek-objek wisata, meningkatkan peran serta masyarakat dan pihak pengusaha dalam mewujudkan sadar wisata, meningkatkan sumber daya aparatur Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

### 4.3 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Struktur organisasi dan tata keaja merupakan kerangka kerja yang menggambarkan hubungan dan batasan-batasan kegiatan yang jelas dalam memberikan kewenangan dan tanggungjawab dari setiap yang ada dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dengan adanya struktur organisasi dan koordinasi antar bagian-bagian yang ada, hal ini memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara jelas, efektif dan efisien.

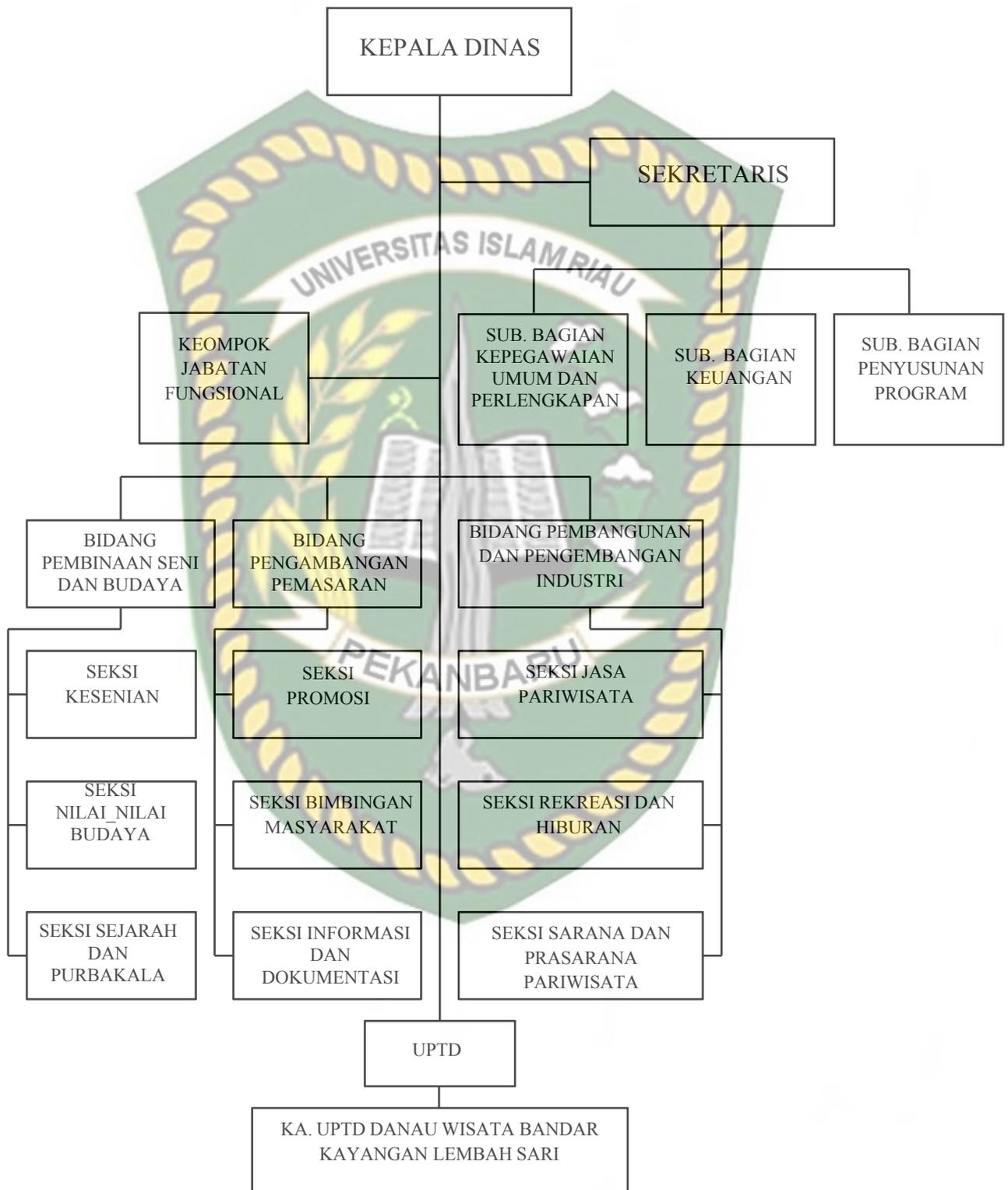
Struktur organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru akan memudahkan bagi pegawai/staf dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya masing-masing, serta kepada siapa mereka harus bertanggung jawab. Selain itu melalui garis struktur organisasi yang mana tugas dan wewenang serta tanggungjawab telah tergambar dan dalam pelaksanaan tugasnya diharapkan akan mampu berjalan dengan baik sesuai dengan arahan- arahan maupun sasaran dari organisasi, sehingga semuanya menjadi jelas dan dapat berjalan dengan baik karena dengan adanya struktur organisasi yang jelas akan membantu dalam mencapai tujuan tersebut.

Susunan organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi:
  - b. Sub Bagian Program
  - c. Sub Bagian Umum

- d. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pembinaan Seni dan Budaya membawahi:
  - a. Kasi Nilai-Nilai Budaya
  - b. Kasi Sejarah Dan Kepurbakalaan
  - c. Kasi Kerjasama Ekonomi Kreatif
4. Bidang Promosi, Pemasaran Dan Ekonomi Kreatif membawahi:
  - a. Seksi Pengembangan Ekonomi Kreatif
  - b. Kasi Promosi Dan Pemasaran
  - c. Kasi Kerjasama Ekonomi Kreatif
5. Bidang Pembinaan Dan Industri Pariwisata membawahi:
  - a. Kasi Pengembangan Daya Tarik Wisata
  - b. Kasi Pengembangan Kawasan Pariwisata
  - c. Kasi Pengembangan Industri Pariwisata
6. Bidang Sumber Daya Pariwisata membawahi:
  - a. Kasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata
  - b. Kasi Informasi Dan Pengkajian Data Pariwisata
  - c. Kasi hubungan Kelembagaan Pariwisata

**Gambar 4.1**  
**Struktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru**



Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan SPSS Statistik 25 . Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu yang harus dilihat dari Identitas responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Dinas**  
**Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	15	44,1%
2	Perempuan	19	55,2%

<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir setara atau seimbang, dengan jumlah laki-laki sebanyak 15 orang dengan presentase (44,1%). Sedangkan perempuan juga sama berjumlah 19 orang dengan presentase (55,2%). Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase (55,2%).

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya. Adapun tingkat usia Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	4	11,8%
2	31-40 Tahun	5	14,8%
3	41-50 Tahun	14	41,1%
4	51-60 Tahun	11	32,3%

<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase (11,8%). Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase (14,8%). Responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase (41,1%) dan Responden dengan rentang usia 51-60 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase (32,3%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden berdasarkan umur Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru didominasi dengan rentang usia 41-50 tahun dengan persentase (41,1%).

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam Tabel sebagai berikut.

**Tabel 5.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA / SMK	5	14,7%
2	S1	24	70,6%
3	S2	5	14,7%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar (14,7%), pendidikan S1 sebanyak 24 responden dengan presentase sebesar (70.6%),

dan pendidikan S2 sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar (14,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru berpendidikan S1.

#### 5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja merupakan salah satu penilain peneliti kepada responden. Karena masa kerja juga mampu melihat komitmen yang dimiliki para responden dengan melihat loyalitas para responden tersebut melalui lama bekerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam Tabel sebagai berikut.

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai Dinas**  
**Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru**

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	15	44,1%
2	6 – 10 Tahun	8	23,5%
3	> 11 Tahun	11	32,4%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihan masa kerja responden pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. responden dengan masa kerja <5 tahun yaitu berjumlah 15 pegawai atau sebesar (44,1%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu berjumlah 8 pegawai atau sebesar (23,5%), responden degan masa kerja >11 tahun tahun sebanyak 11 pegawai atau sebesar (32,4%). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan masa kerja responden didominasi dengan masa kerja <5 tahun dengan jumlah 15 pegawai atau sebesar

(44,1%).

## 5.2 Uji Kuesioner

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas yaitu dengan Korelasi Bivariate. Jika menunjukkan hasil yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 orang ( $n = 34$  orang) dengan level of significance 0,05 sehingga  $df = n-2 = 34 - 2 = 32$  maka nilai  $r$  tabel 0,338. Uji validitas berhasil apabila nilai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau nilai signifikansi  $<$  0,05. Untuk melihat hasil Uji Validitas dalam penelitian ini ialah pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	0,936	0,334	Valid
	0,852	0,334	Valid
	0,810	0,334	Valid
	0,469	0,334	Valid
	0,844	0,334	Valid
	0,395	0,334	Valid
	0,496	0,334	Valid
	0,925	0,334	Valid
	0,783	0,334	Valid
	0,656	0,334	Valid
<b>Komitmen</b>	0,674	0,334	Valid

<b>Organisasi (X2)</b>	0,876	0,334	Valid
	0,552	0,334	Valid
	0,670	0,334	Valid
	0,895	0,334	Valid
	0,732	0,334	Valid
	0,581	0,334	Valid
	0,796	0,334	Valid
	0,846	0,334	Valid
<b>OCB (Y)</b>	0,818	0,334	Valid
	0,792	0,334	Valid
	0,616	0,334	Valid
	0,768	0,334	Valid
	0,825	0,334	Valid
	0,503	0,334	Valid
	0,534	0,334	Valid
	0,472	0,334	Valid
	0,439	0,334	Valid
	0,886	0,334	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pearson correlation lebih tinggi dari r tabel dengan Df ( $N-2= 32$ ) yaitu 0,334. Dengan uji validitas pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini yang merupakan variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan OCB (Y) menggunakan uji validitas ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penguian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner penelitian apakah kuesioner tersebut reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dinyatakan berhasil apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 25:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Reability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,880	0,60	Reliable
Komitmen Organisasi (X2)	0,894	0,60	Reliable
OCB (Y)	0,848	0,60	Reliable

*Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai 0,880, komitmen organisasi (X2) memiliki nilai 0,894 dan OCB (Y) memiliki nilai 0,848 dapat dikatakan *reliabel* dan bisa dilanjutkan kepada pengujian selanjutnya.

### 5.3 Hasil Penelitian Deskriptif

#### 5.3.1 Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Kepuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang /suka atau tidaksenanag/tidaksuka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Untuk melihat hasil Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru ada pada tabel sebagai berikut:

### 5.3.1.1 Pekerjaan Itu Sendiri

Evaluasi pegawai terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang pegawai ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya merupakan Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Indikator dari pekerjaan itu sendiri meliputi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang menyenangkan. Pekerjaan yang menantang merupakan tugas-tugas yang bersifat menantang dan memotivasi pegawai. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari pekerjaan itu sendiri yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan Rutin Yang Dilakukan Memerlukan Kemampuan

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merasa Pekerjaan rutin yang mereka lakukan memerlukan kemampuan, sehingga mayoritas karyawan telah memiliki kemampuan yang telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Maka hal tersebut akan mengindikasikan tingginya kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Rutin Yang Dilakukan**  
**Memerlukan Kemampuan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	11	32,3	55
2	Setuju	20	58,8	80

3	Cukup Setuju	3	8,9	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	144

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang Pekerjaan rutin yang dilakukan memerlukan kemampuan maka sebanyak 13 responden (32,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 responden (58,8%) menjawab setuju dan sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator pekerjaan rutin yang dilakukan memerlukan kemampuan ialah menjawab setuju yang berjumlah 20 responden (58,8%) hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan para pegawai memerlukan kemampuan. Kemampuan manajemen waktu yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa mengesampingkan kualitas. Jika pegawai memiliki ide, inovasi, kritik, saran atau kendala, mereka dapat mengomunikasikannya dengan baik.

## 2. Merasa Puas Dengan Lingkungan Kerja

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merasa lingkungan kerjanya nyaman, dimana fasilitas yang di sediakan juga memadai dan hubungan diantara para pegawai juga baik, sehingga para pegawai mera puas terhdap lingkungannya.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Merasa Puas Dengan Lingkungan Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	11	32,3	55
2	Setuju	23	67,7	92

3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	147

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa puas dengan lingkungan kerja, maka sebanyak 11 responden (32,3%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 24 responden (67,7%) menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator bebas melakukan pekerjaan dengan cara sendiri ialah menjawab setuju yang berjumlah 24 responden (67,7%) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai itu baik sehingga para pegawai merasa puas dan nyaman.

### 5.3.2 Insentif / Tunangan Kinerja

Insentif/tunjangan kinerja merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif/tunjangan kinerja dapat berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan produktivitas dalam instansi. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari Insentif/tunjangan kinerja yaitu sebagai berikut:

#### 3. Merasa Puas Terhadap Tunjangan-Tunjangan Yang Diberikan

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan kepada pegawai cukup baik, namun terkadang

tunjangan kinerja yang dibayarkan tidak selalu tepat waktu, karena tunjangan kinerja diberikan apabila kas daerah mencukupi.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Puas Terhadap**  
**Tunjangan-Tunjangan Yang Diberikan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	12	35,2	60
2	Setuju	20	58,9	80
3	Cukup Setuju	2	5,9	6
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	146

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan, maka sebanyak 12 responden (35,2%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 responden (58,9%) menjawab setuju dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator merasa puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan ialah menjawab setuju yang berjumlah 20 responden (58,9%) hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras untuk melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.

#### 4. Tunjangan Kinerja Dibayar Tepat Waktu

Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merasa tunjangan kinerja yang dibayarkan tidak selalu dibayar tepat waktu, karena

tunjangan kinerja yang diberikan tergantung pada kas daerah , jika kas daerah mencukupi maka tunjangan kinerja akan dibayar tepat waktu.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kinerja Dibayar Tepat Waktu**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	7	20,6	35
2	Setuju	14	41,2	56
3	Cukup Setuju	13	38,2	39
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	130

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang Tunjangan kinerja dibayar tepat waktu, maka sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menjawab setuju dan sebanyak 13 responden (38,25%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator Tunjangan kinerja dibayar tepat waktu ialah menjawab setuju yang berjumlah 14 responden (41,2%) hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai selalu tepat waktu.

### 5.3.3 Promosi

Dalam bekerja, seorang pegawai pasti mengharapkan adanya peningkatan-peningkatan dalam karirnya. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah

pegawai di dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya. Apabila seorang pegawai memperoleh promosi, maka jabatan dan kompensasi yang akan diterima secara otomatis juga akan meningkat, hal ini akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang lebih dari yang sebelumnya. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari promosi kinerja yaitu sebagai berikut:

#### 5. Diberikan Kesempatan Yang Sama Untuk Promosi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru promosi dilakukan pada setiap pegawai. Terlebih pada pegawai yang dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Diberikan Kesempatan Yang Sama Untuk Promosi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	8	23,5	40
2	Setuju	23	67,6	92
3	Cukup Setuju	3	8,9	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	141

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang diberikan kesempatan yang sama untuk promosi, maka sebanyak 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,6%) menjawab setuju dan sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator diberikan kesempatan yang sama untuk promosi ialah menjawab setuju yang berjumlah 23 responden (67,6%) hal

ini menunjukkan bahwa para pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dengan melihat kualifikasi yang dimiliki setiap pegawai.

## 6. Prestasi Kerja Yang Baik Menghasilkan Adanya Promosi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru promosi dilakukan pada setiap pegawai. Terlebih kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Sehingga para pegawai saling berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat mendapat prestasi yang baik dan menghasilkan prosmosi.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Yang Baik Dapat Menghasilkan Promosi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,5	45
2	Setuju	23	69,6	92
3	Cukup Setuju	2	5,9	6
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	143

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi, maka sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (69,6%) menjawab setuju dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi ialah menjawab setuju yang berjumlah

23 responden (69,6%) hal ini menunjukkan jika para pegawai memiliki prestasi yang baik maka akan menghasilkan promosi.

#### 5.3.4. Supervisor / Atasan

Supervisor merupakan seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah organisasi instansi dimana mempunyai kekuasaan untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Seorang supervisor harus memiliki kompetensi berkualitas tinggi yang mencakup keterampilan membangun relasi di antara atasan dan bawahan, keterampilan terhadap fungsi dan peran kerja agar mampu bekerja secara optimal, kreatif, efektif, produktif, dan bersinergi, memiliki keterampilan kecerdasan emosional, memberikan bimbingan kepada bawahan dalam berkerja, dan mampu memotivasi pegawai agar lebih termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya . Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari suvervisor/atasan kinerja yaitu sebagai berikut:

#### 7. Atasan Selalu Memberikan Pengarahan Pada Setiap Pekerjaan

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru atasan sangat berperan penting bagi pegawai, pegawai merasa selalu menerima arahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukakan, namun terkadang ada juga beberapa pegawai yang merasa ataran tidak begitu memberikan arahan pada setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Atasan Selalu Memberikan**  
**Pengarahan Pada Setiap Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
----	--------------------	-----------	----------------	------

1	Sangat Setuju	3	8,9	15
2	Setuju	22	64,6	88
3	Cukup Setuju	7	20,6	21
4	Tidak Setuju	2	5,9	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	128

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang Atasan selalu memberikan pengarahan pada setiap pekerjaan, maka sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab sangat setuju, sebanyak 22 responden (64,6%) menjawab setuju, sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator Atasan selalu memberikan pengarahan pada setiap pekerjaan ialah menjawab setuju yang berjumlah 22 responden (64,6%) hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan pengarahan pada setiap pekerjaan pegawai agar dapat bekerja dengan baik.

#### **8. Atasan Selalu Bersedia Meluangkan Waktu Untuk Membantu Jika Pegawai Mengalami Kesulitan**

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika pegawai mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, atasan selalu bersedia memberikan arahannya kepada para pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Atasan Bersedia Meluangkan Waktu Untuk Membantu Jika Pegawai Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Tugas Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	10	29,4	50
2	Setuju	21	61,7	84
3	Cukup Setuju	3	8,9	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	143

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika pegawai mengalami kesulitan, maka sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (61,7%) menjawab setuju dan sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika pegawai mengalami kesulitan ialah menjawab setuju yang berjumlah 21 responden (61,7%) hal ini menunjukkan bahwa atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu para pegawai saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 5.3.5 Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan evaluasi pegawai terhadap pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan dengan rekan kerja harus berjalan dengan baik agar tercipta hubungan kerjasama yang baik pula. Saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja akan menimbulkan semangat kerja dalam tim. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari rekan kerja yaitu sebagai berikut:

## 9. Merasa Cocok Bekerja Dengan Rekan Kerja Di Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa cocok bekerja dengan rekan kerja dimana para pegawai merasa nyaman dan merasa para pegawai juga ramah, dan mau saling membantu diantara sesama pegawai.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Cocok Bekerja Dengan Rekan Kerja Di Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,4	45
2	Setuju	25	73,6	100
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	145

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa cocok bekerja dengan rekan kerja di instansi, maka sebanyak 9 responden (26,4%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 25 responden (73,6%) menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator merasa cocok bekerja dengan rekan kerja di instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 25 responden (73,6%) hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja pada instansi ini menyenangkan sehingga para pegawai merasa cocok bekerja dengan pegawai lainnya.

## 10. Rekan Kerja Di Instansi Menyenangkan

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa rekan kerjanya menyenangkan, para pegawai memiliki sifat yang ramah dan selalu saling membantu diantara sesama pegawai. Maupun pegawai lama ataupun pegawai yang baru bekerja, tanpa membeda bedakannya.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Di Instansi Menyenangkan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	6	17,7	30
2	Setuju	28	82,3	112
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	142

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang Rekan kerja di instansi menyenangkan, maka sebanyak 6 responden (17,7%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 28 responden (82,3%) menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator Rekan kerja di instansi menyenangkan ialah menjawab setuju yang berjumlah 28 responden (82,3%) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menginspirasi pegawai. Budaya kreatif dapat menambah inisiatif dan inovasi para pegawai.

Untuk melihat hasil dari rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.17**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Kepuasan Kerja**

NO	Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (X1)	Tanggapan Responden					Total Score
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	11	20	3	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	-	-	<b>144</b>
2	Saya puas dengan lingkungan kerja saya	11	23	-	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>92</b>	-	-	-	<b>147</b>
3	Tunjangan kinerja dibayar tepat waktu	12	20	2	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>60</b>	<b>80</b>	<b>6</b>	-	-	<b>146</b>
4	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan	7	14	13	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>39</b>	-	-	<b>130</b>
5	Semua pegawai di instansi ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	3	23	8	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>92</b>	<b>9</b>	-	-	<b>141</b>
6	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai	9	23	2	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	-	-	<b>143</b>
7	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	3	22	7	2	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>15</b>	<b>88</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	-	<b>128</b>
8	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	10	21	3	-	-	34

	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>143</b>
9	Saya merasa cocok bekerja dengan rekan kerja saya pada instansi ini	9	25	-	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>145</b>
10	Rekan kerja di instansi ini menyenangkan	6	28	-	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>112</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>142</b>
<b>Total Skor</b>							<b>1409</b>
<b>Skor Tertinggi 10 x 5 x 34</b>							<b>1700</b>
<b>Skor Terendah 10 x 1 x 34</b>							<b>340</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>272</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat skor dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh skor 1409. Kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1700 - 340}{5} = 299$$

<b>Range Nilai</b>	<b>Kriteria Penilaian</b>
1438 – 1710	Sangat Baik
<b>1164 – 1438</b>	<b>Baik</b>
890 – 1164	Cukup
616 – 690	Tidak Baik
342 – 616	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kepuasan Kerja merupakan kategori **Baik** dikarenakan total skornya yaitu 1409 yang berada diantara 1164 sampai 1438. Dengan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator Saya puas dengan lingkungan kerja saya dengan

skor 147 dan indikator terendah terdapat pada indikator Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan skor 128.

Dari penjelasan diatas maka kepuasan kerja para pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru termasuk sangat baik, Yang dilihat dari dimensi kepuasan pada pekerjaan, dimensi kepuasan terhadap insentif/tunjangan kinerja, dimensi kepuasan pada promosi, dimensi kepuasan terhadap atasan dan pada kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Maka dari itu setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada pegawai itu sendiri. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai itu juga.

### **5.3.2 Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru**

Komitmen ialah salah satu sikap pegawai dalam menentukan dan melaksanakan pada sebuah kinerja pegawai, komitmen ialah suatu pengharapan dari seorang pegawai yang mampu diimplementasikan kedalam bentuk hasil dan kinerja yang telah dilakukannya. Untuk menilai bahwa pegawai itu berkomitmen dalam pekerjaannya ialah pegawai yang mampu mengandalkan pekerjaan dan tugasnya secara baik dan benar dan tidak menunda waktu pekerjaan. Dalam prinsipnya pegawai yang berkomitmen ia akan merasa sangat mengharapkan akan menaikkan kualitas instansi tersebut. Untuk melihat hasil komitmen organisasi

pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru ada pada tabel sebagai berikut:

### 5.3.2.1 Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin memiliki komitmen aktif untuk instansinya karena keterlibatannya dengan pekerjaan tersebut. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari komitmen afektif yaitu sebagai berikut:

#### 1. Merasa Bahagia Menghabiskan Karir Selama Di Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa senang untuk menghabiskan karirnya di instansi karena pegawai melihat dari benefit yang didapat di dalam instansi cukup memenuhi kebutuhan pegawai dan merasa nyaman pada saat bekerja, dan pegawai tidak ragu untuk menghabiskan karirnya di instansi.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Bahagia Menghabiskan Karir Selama Di instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	10	29,4	50
2	Setuju	20	58,8	80
3	Cukup Setuju	3	8,9	9
4	Tidak Setuju	1	2,9	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	j100%	141

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa bahagia menghabiskan karir selama di instansi, maka sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 responden (58,8%) menjawab setuju, sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 3 responden (2,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator merasa bahagia menghabiskan karir selama di instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 20 responden (58,8%) hal ini disebabkan karena pegawai selalu bahagia ketika bekerja selama di instansi ini, jika terjadi kendala pegawai masih menganggap itu masalah yang tidak sulit.

## 2. Merasa Nyaman Bekerja Diinstansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa nyaman bekerja pada instansi, mereka merasa instansi memberikan fasilitas yang layak dan memperlakukan pegawai dengan baik, dan selalu memperhatikan para pegawainya. Hubungan diantar sesama pegawai juga baik.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Nyaman Bekerja Di Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	8	23,5	40
2	Setuju	17	50	68
3	Cukup Setuju	9	26,5	27
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	135

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa nyaman bekerja di instansi, maka sebanyak 8 responden (23,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden (50%) menjawab setuju dan sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator merasa nyaman bekerja di instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 17 responden (50%) hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan juga merupakan salah satu faktor yang membuat seorang pegawai semangat bekerja ke kantor setiap harinya, sehingga kondisi lingkungan kerja yang nyaman, dan kondusif akan memengaruhi suasana hati, semangat, dan kinerja seorang pegawai. Sebaliknya suasana yang suram dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman, stres, sehingga produktivitas merosot tajam.

### 3. Merasa Menjadi Bagian Keluarga Besar Pada Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa menjadi bagian keluarga besar pada instansi karena sesama pegawai pada di dinas tersebut selalu saling membantu satu sama lain, sebaiknya instansi juga selalu memperhatikan para pegawainya, sehingga mereka merasa bagian keluarga besar dari instansi.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Menjadi Bagian Keluarga Besar Pada Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,5	45
2	Setuju	18	52,9	72
3	Cukup Setuju	7	20,6	21
4	Tidak Setuju	-	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	138

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa menjadi bagian keluarga besar pada instansi, maka sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (52,9%) menjawab setuju dan sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator merasa menjadi bagian keluarga besar pada instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 18 responden (52,9%) hal ini dikarenakan bahwa pegawai selalu menganggap instansi akan menjadi bagian dari keluarga.

### 5.3.2.2 Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang pegawai yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit apabila ia pergi. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari komitmen normatif yaitu sebagai berikut:

#### 4. Merasa Bersalah Jika Meninggalkan Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa bersalah apabila meninggalkan instansi karena para pegawai merasa instansi telah banyak berjasa bagi hidup mereka. Tempat mereka bekerja juga nyaman serta rekan kerja di instansi juga menyenangkan.

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Bersalah Jika**  
**Meninggalkan Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	14,7	25
2	Setuju	24	70,6	96
3	Cukup Setuju	5	14,7	15
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	136

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa bersalah jika meninggalkan instansi ini, maka sebanyak 5 responden (14,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (70,6%) menjawab setuju dan sebanyak 5 responden (14,7%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator Saya merasa bersalah jika meninggalkan instansi ini ialah menjawab setuju yang berjumlah 24 responden (70,6%) hal ini disebabkan bahwa pegawai tidak akan meninggalkan instansi dengan waktu yang lama, karena pegawai tidak selalu mementingkan gaji dan upah yang diberikan instansi, namun yang memberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan membantu pegawai untuk selalu meningkatkan kualitas instansi dengan merasa bersalah dengan meninggalkan instansi.

### 5. Loyalitas Kepada Instansi Itu Penting

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai menganggap loyalitas kepada instansi itu penting untuk membuktikan bahwa ia merupakan pegawai yang dapat diandalkan dan berperan untuk kemajuan instansi.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Kepada Instansi Itu Penting**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	8	23,6	40
2	Setuju	18	52,8	72
3	Cukup Setuju	8	5,9	24
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	136

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang loyalitas kepada instansi itu penting, maka sebanyak 8 responden (23,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (52,8%) menjawab setuju dan sebanyak 8 responden (23,6%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator loyalitas kepada instansi itu penting ialah menjawab setuju yang berjumlah 18 responden (52,8%) hal ini disebabkan bahwa pegawai selalu memberikan loyalitas untuk instansi, dengan membantu mengkoordinasikan tugas instansi.

#### 6. Instansi Telah Banyak Berjasa Bagi Hidup Pegawai

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa instansi telah banyak berjasa bagi hidup pegawai, pegawai merasa instansi telah membantu meringankan beban hidup para pegawai dan selalu memberikan keringanan juga memberikan tunjangan kinerja pada setiap bulannya. Namun ada juga beberapa pegawai yang merasa instansi tidak banyak berjasa bagi hidupnya, dikarenakan pegawai tersebut masih tidak begitu lama bekerja pada instansi.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Instansi Telah Banyak Berjasa**  
**Bagi Hidup Pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	7	20,6	35
2	Setuju	18	52,9	64
3	Cukup Setuju	7	20,6	21
4	Tidak Setuju	2	5,9	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	124

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang instansi telah banyak berjasa bagi hidup pegawai, maka sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (52,9%) menjawab setuju, sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator instansi telah banyak berjasa bagi hidup pegawai ialah menjawab setuju yang berjumlah 18 responden (52,9%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai merasa instansi telah membantu meringankan beban hidup para pegawai dan selalu memberikan keringanan juga memberikan tunjangan kinerja pada setiap bulannya.

### 5.3.2.3 Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan berfikir bahwa mengundurkan diri dari

instansi akan menghancurkan ekonomi keluarga. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari komitmen berkelanjutan yaitu sebagai berikut:

**7. Sulit Meninggalkan Pekerjaan Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesempatan Kerja Ditempat Iain**

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai tidak begitu menghiraukan, karena kebanyakan pegawai disana lebih memilih menetap pada dinas karena tempat ia bekerja juga sudah membuatnya merasa nyaman dan tidak memikirkan untuk mencari pekerjaan pada tempat lain.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Sulit Meninggalkan Pekerjaan Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesempatan Kerja Ditempat Iain**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	5	14,7	25
2	Setuju	19	55,9	76
3	Cukup Setuju	9	26,5	27
4	Tidak Setuju	1	2,9	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	130

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang sulit meninggalkan pekerjaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat Iain, maka sebanyak sebanyak 5 responden (14,7%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (55,9%) menjawab setuju, sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden (2,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator sulit meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat Iain ialah menjawab setuju yang berjumlah 19 responden (55,9%)

hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai yang bekerja pada instansi ini tidak akan mencari dan melamar kerja pada instansi yang lain karena para pegawai sudah merasa nyaman bekerja pada instansi ini.

### 8. Bersedia Terlibat Kedalam Banyak Upaya Untuk Membantu Instansi Menjadi Lebih Baik

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai bersedia terlibat dalam banyak upaya untuk membantu instansi menjadi lebih baik karena mereka merasa ketika mereka ikut turut membantu instansi menjadi lebih baik itu juga akan mencerminkan bahwa para pegawai memiliki kinerja yang baik serta dapat mencapai tujuan instansi menjadi lebih maksimal.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Bersedia Terlibat Kedalam Banyak Upaya Untuk Membantu Instansi Ini Menjadi Lebih Baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	7	20,6	35
2	Setuju	19	55,9	76
3	Cukup Setuju	6	17,6	18
4	Tidak Setuju	2	5,9	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	133

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang bersedia terlibat dalam banyak upaya untuk membantu instansi menjadi lebih baik, maka sebanyak sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (55,9%) menjawab setuju, sebanyak 6 responden (17,6%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu instansi ini menjadi lebih baik ialah menjawab setuju yang berjumlah 24 responden (61,8%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai instansi ini memiliki etika yang baik, sehingga para pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dan permasalahan dengan baik sehingga instansi menjadi lebih baik dengan adanya pegawai tersebut.

### 9. Instansi Ini Layak Mendapatkan Kesetiaan Dari Para Pegawai

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai merasa bahwa instansi sangat loyal kepada para pegawai dan memperlakukan pegawai dengan baik sehingga instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawainya.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Instansi Ini Layak Mendapatkan Kesetiaan Dari para Pegawai**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	7	20,6	35
2	Setuju	19	52,9	76
3	Cukup Setuju	8	23,6	24
4	Tidak Setuju	1	2,9	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	137

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang merasa instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari para pegawai, maka sebanyak sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 19 responden (55,9%) menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas

responden dengan indikator merasa instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai lainnya ialah menjawab setuju yang berjumlah 28 responden (82,4%) hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan para pegawai. Hal ini disebabkan bahwa instansi sangat loyal kepada para pegawai dan memperlakukan pegawai dengan baik sehingga instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawainya.

Untuk melihat hasil dari rekapitulasi tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.27**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Komitmen Organisasi**

NO	Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi (X2)	Tanggapan Responden					Total Score
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Merasa sangat bahagia menghabiskan karir di instansi	10	20	3	1	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>141</b>
2	Merasa nyaman bekerja di instansi	8	17	9	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>135</b>
3	Merasa menjadi bagian keluarga besar pada instansi	9	18	7	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>138</b>
4	Merasa bersalah jika meninggalkan instansi	5	24	5	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>25</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>136</b>
5	Merasa loyalitas kepada instansi itu penting	8	18	8	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>136</b>
6	Merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup para pegawai	7	18	7	2	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>134</b>

7	Sulit meninggalkan pekerjaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	5	19	9	1	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>25</b>	<b>76</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>130</b>
8	Bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu instansi menjadi lebih baik	7	19	6	2	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>133</b>
9	Merasa instansi layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai lainnya	7	18	8	1	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>133</b>
<b>Total Skor</b>							<b>1216</b>
<b>Skor Tertinggi 9 x 5 x 34</b>							<b>1530</b>
<b>Skor Terendah 9 x 1 x 34</b>							<b>306</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>245</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat skor dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh skor 1216. Kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1530 - 306}{5} = 245$$

Range Nilai	Kriteria Penilaian
1438 – 1710	Sangat Baik
<b>1164 – 1438</b>	<b>Baik</b>
890 – 1164	Cukup
616 – 690	Tidak Baik
342 – 616	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kepuasan Kerja merupakan kategori **Baik** dikarenakan total skornya

yaitu 1216 yang berada diantara 1164 sampai 1438. Dengan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator Merasa sangat bahagia menghabiskan karir di instansi dengan skor 141 dan indikator terendah terdapat pada indikator pegawai merasa Sulit meninggalkan pekerjaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain dengan skor 130.

Dari penjelasan diatas maka komitmen organisasi para pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru termasuk baik, yang dilihat dari dimensi komitmen afektif, dimensi komitmen normatif, dan pada dimensi komitmen berkelanjutan. Para pegawai juga terlihat sudah memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan instansi ketika bekerja dan para pegawai senang untuk menghabiskan sisa karirnya di instansi tersebut dan para pegawai juga mulai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi. Apabila pegawai telah memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik ke instansi akan membuat pegawai akan tetap berada di dalam organisasi dan akan memunculkan tingginya komitmen pegawai terhadap instansi. Dengan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai maka akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB) pegawai karena pegawai yang telah memiliki komitmen yang tinggi maka akan bekerja lebih ekstra pada instansi.

### 5.3.3 Jawaban Responden Tentang Variabel OCB pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru

#### 5.3.3.1 Membantu (*Altruism*)

Perilaku altruism merupakan perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu. Misalnya membantu rekan kerja sehingga membuat sistem kerja menjadi lebih produktif karena seorang pekerja dapat memanfaatkan waktu luang untuk membantu pegawai lainnya dalam sebuah tugas yang lebih mendesak. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari Membantu (*Altruism*) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Membantu Mengerjakan Tugas Rekan Kerja

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir, mereka merasa mencapai keberhasilan instansi adalah hal yang penting sehingga para pegawai selalu berusaha untuk saling membantu diantara sesama pegawai.

**Tabel 5.28**

**Tanggapan Responden Tentang Membantu Menyelesaikan Tugas Rekan Kerja Yang Berhalangan Hadir**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	13	38,2	65
2	Setuju	18	52,9	72
3	Cukup Setuju	3	8,9	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	146

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir, maka sebanyak sebanyak 13 responden (38,2) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (52,9%) menjawab setuju dan sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab cukup. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir ialah menjawab setuju yang berjumlah 18 responden (52,9%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki sifat sosial yang tinggi untuk membantu sesama rekan kerja, dan dalam pernyataan ini dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik, sehingga dengan banyaknya pegawai yang akan membantu mengerjakan tugas rekan yang berhalangan hadir tersebut akan mengindikasikan tingginya OCB pada pegawai.

## 2. Bersedia Membantu Rekan Kerja Yang Pekerjaannya Overload

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload bahwa pegawai akan membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang overload meski harus bekerja lembur, namun ada beberapa pegawai yang masih ragu dan tidak setuju membantu tugas rekan kerja yang overload, karena merasa itu bukanlah suatu kewajiban.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Tentang bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	11	32,3	55
2	Setuju	24	67,7	96
3	Cukup Setuju	-	-	-

4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	151

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload, maka sebanyak 11 responden (32,3%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 24 responden (67,7%) menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload ialah menjawab setuju yang berjumlah 23 responden (67,7%) hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang overload meski harus bekerja lembur, namun ada beberapa pegawai yang masih ragu dan tidak setuju membantu tugas rekan kerja yang overload.

### 5.3.3.2 Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*civic virtue*)

*Civic virtue*, yaitu perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah. Memerankan *civic virtue* termasuk menawarkan saran-saran atau ide-ide tentang kepada suatu organisasi agar bisa bekerja secara maksimal, yang secara langsung dapat memengaruhi tingkat efisiensi organisasi. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*civic virtue*) yaitu sebagai berikut:

### 3. Mengikuti Perubahan Dalam Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai mengikuti perubahan dalam instansi para pegawai akan mengikuti setiap

perubahan-perubahan dalam instansi, karena para pegawai dapat menyesuaikan perubahan yang ada di instansi dengan pribadi pegawai itu sendiri.

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Perubahan Dalam Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	8	23,6	40
2	Setuju	21	61,7	84
3	Cukup Setuju	4	11,8	12
4	Tidak Setuju	1	2,9	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	138

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang mengikuti perubahan dalam instansi, maka sebanyak sebanyak 4 responden (23,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (61,7%) menjawab setuju, sebanyak 4 responden (11,8%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden (2,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator mengikuti perubahan dalam instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 21 responden (61,7%). Dalam hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai akan mengikuti setiap perubahan-perubahan dalam instansi, para pegawai dapat menyesuaikan perubahan yang ada di instansi dengan pribadi pegawai itu sendiri. Dalam pernyataan ini dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik karena perilaku pegawai yang mengikuti setiap perubahan-perubahan dalam instansi akan mengindikasikan tingginya OCB.

#### 4. Membuat Pertimbangan Tentang Apa Yang Terbaik Baik Bagi Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi instansi, seperti taat pada kebijakan instansi serta para pegawai berusaha untuk selalu hadir dalam kegiatan yang diadakan oleh instansi.

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Membuat Pertimbangan Tentang**  
**Apa Yang Terbaik Bagi Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,4	45
2	Setuju	20	58,8	80
3	Cukup Setuju	5	14,8	15
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	140

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi instansi, maka sebanyak sebanyak 9 responden (26,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 responden (58,8%) menjawab setuju dan sebanyak 5 responden (14,8%) menjawab setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 20 responden (58,8%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan instansi kedepannya. Dalam pernyataan ini dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik sehingga mengindikasikan tingginya OCB.

### 5.3.3.3 Perilaku melebihi standar minimum (*coscientiousness*)

*Conscientiousness*, yaitu perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari Perilaku melebihi standar minimum (*conscientiousness*) yaitu sebagai berikut:

### 5. Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena itu merupakan kewajiban bagi mereka selain itu mereka merasa jika mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu itu juga akan membuat kinerja mereka akan meningkat.

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	10	29,4	50
2	Setuju	17	50	68
3	Cukup Setuju	7	20,6	21
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	139

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka sebanyak sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 17 responden (50%) menjawab setuju dan sebanyak 7 responden (0,6%) menjawab cukup setuju. Jadi

dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ialah menjawab setuju yang berjumlah 17 responden (50%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai dalam bekerja selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu namun ada pegawai dalam bekerja tidak selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu yang dilihat dari pegawai yang menjawab tidak setuju, dan dalam pernyataan ini dapat dilihat bahwa OCB pegawai sangat baik karena memiliki banyaknya pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu akan mengindikasikan tingginya OCB dan akan meningkatkan kinerja instansi.

#### 6. Hadir Ke Kantor Lebih Awal

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai selalu datang ke kantor lebih awal sebelum jam masuk kerja, pegawai berusaha menghindari keterlambatan. Namun masih ada pegawai ragu-ragu bahkan tidak setuju untuk selalu datang ke kantor lebih awal karena masih kurangnya kesadaran para pegawai.

**Tabel 5.33**

**Tanggapan Responden Tentang Hadir Ke Kantor Lebih Awal**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,5	45
2	Setuju	23	67,6	92
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	5,9	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	141

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang hadir ke kantor lebih awal, maka sebanyak sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,6%) dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator hadir ke kantor lebih awal ialah menjawab setuju yang berjumlah 23 responden (67,6%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai selalu datang ke kantor lebih awal sebelum jam masuk kerja, pegawai berusaha menghindari keterlambatan. Namun masih ada pegawai ragu-ragu bahkan tidak setuju untuk selalu datang ke kantor lebih awal karena masih kurangnya kesadaran para pegawai untuk datang lebih awal dan tidak terlambat ke tempat kerja dan dalam hal ini masih mengindikasikan rendahnya OCB pegawai.

#### 5.3.3.4 Kebaikan (*courtesy*)

*Courtesy* merupakan perilaku berbuat baik kepada orang lain, namun terkait dengan permasalahan yang muncul dalam menjalankan pekerjaan. Mengacu pada arti katanya, maka *Courtesy* berarti sikap sopan, yaitu membantu rekan kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari Kebaikan (*courtesy*) yaitu sebagai berikut:

### 7. Ikut Terlibat Dalam Kegiatan Yang Diadakan Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai selalu mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh instansi, mereka merasa dengan mengikuti kegiatan tersebut dapat memperkuat relasi diantara sesama pegawai.

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Ikut Terlibat Dalam Kegiatan**  
**Yang Diadakan Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,5	45
2	Setuju	23	67,6	92
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	5,9	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	141

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang ikut terlibat dalam kegiatan yang diadakan instansi, maka sebanyak sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,6%) dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator ikut terlibat dalam kegiatan yang diadakan instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 23 responden (67,6%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai selalu mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh instansi dan dalam pernyataan ini dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik karena perilaku pegawai selalu mengikuti setiap kegiatan yang diadakan oleh instansi akan mengindikasikan tingginya OCB.

## 8. Menjalin Hubungan Baik Dengan Pegawai Lain

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai menjalin hubungan baik dengan pegawai lain, karena dengan menjaga hubungan yang baik diantara sesama pegawai, pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan Responden Tentang Menjalin Hubungan Yang Baik Dengan Pegawai Lain**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	9	26,5	45
2	Setuju	23	67,6	92
3	Cukup Setuju	2	5,9	6
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	143

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang menjalin hubungan baik dengan pegawai lain, maka sebanyak sebanyak 9 responden (26,5%) menjawab sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,6%) menjawab setuju dan sebanyak 2 responden (5,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator menjaga hubungan baik dengan pegawai lain ialah menjawab setuju yang berjumlah 23 responden (67,6%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai akan menjaga hubungan baik dengan pegawai lain yang ada di instansi, dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik karena pegawai menjaga hubungan baik dengan pegawai lain yang ada di instansi akan mengindikasikan tingginya OCB.

#### 5.3.3.4 Sikap sportif (*sportsmanship*)

*Sportsmanship* juga sering dipahami sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan atau masalah, bahkan jika ia tidak suka atau setuju dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dengan mengurangi jumlah keluhan dari pegawai dengan perilaku *sportsmanship* dapat meningkatkan efektifitas kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator dari Sikap sportif (*sportsmanship*) yaitu sebagai berikut:

### 9. Tidak Mengeluh Tentang Kebijakan Instansi

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai tidak mengeluh tentang kebijakan instansi karena jika mereka bekerja pada instansi tersebut maka menaati kebijakan instansi adalah suatu kewajiban.

**Tabel 5.36**  
**Tanggapan Responden Tentang Tidak Mengeluh Tentang Kebijakan Instansi**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	7	20,6	35
2	Setuju	18	52,9	72
3	Cukup Setuju	7	20,6	21
4	Tidak Setuju	2	5,9	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	132

Sumber : Data Olahan, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang tidak mengeluh tentang kebijakan instansi, maka sebanyak sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (52,9%) menjawab setuju, sebanyak 7 responden (20,6%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2

responden (5,9%) menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator tidak mengeluh tentang kebijakan instansi ialah menjawab setuju yang berjumlah 18 responden (52,9%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan kebijakan instansi karena pegawai sudah mulai menyesuaikan terlebih dahulu dengan perubahan kebijakan yang dibuat oleh instansi dan dalam pernyataan ini dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik karena pegawai mudah beradaptasi dengan perubahan kebijakan yang ada di instansi akan mengindikasikan naiknya OCB pegawai.

#### 10. Bersedia Menerima Kritik

Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru para pegawai bersedia menerima kritik karena dengan adanya kritik mereka merasa itu dapat membangun para pegawai untuk menjadi lebih baik lagi.

**Tabel 5.37**  
**Tanggapan Responden Tentang Bersedia Menerima Kritik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	10	29,4	50
2	Setuju	21	61,7	84
3	Cukup Setuju	3	8,9	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	34	100%	143

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden tentang bersedia menerima kritik, maka sebanyak sebanyak 10 responden (29,4%) menjawab sangat setuju, sebanyak 21 responden (61,7%) menjawab setuju dan

sebanyak 3 responden (8,9%) menjawab cukup setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan indikator bersedia menerima kritik ialah menjawab setuju yang berjumlah 21 responden (61,7%) hal ini menunjukkan bahwa para pegawai bersedia menerima kritik baik dari rekan kerja maupun atasan saat bekerja sehingga dapat dilihat bahwa OCB pegawai memiliki kategori baik perilaku pegawai pada indikator ini akan mengindikasikan tingginya OCB.

Untuk melihat hasil dari rekapitulasi tanggapan responden pada variabel OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.38**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel OCB**

NO	Pertanyaan Variabel OCB (Y)	Tanggapan Responden					Total Score
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Saya membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir	13	18	3	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>9</b>	-	-	<b>146</b>
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload	11	24	-	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>96</b>	-	-	-	<b>151</b>
3	Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload	8	21	4	1	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	-	<b>138</b>
4	Saya membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik baik bagi instansi	9	20	5	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	-	-	<b>140</b>
5	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	10	17	7	-	-	34

	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>68</b>	<b>21</b>		<b>-</b>	<b>139</b>
6	Saya hadir ke kantor lebih awal	9	23	-	2	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>141</b>
7	Saya ikut terlibat dalam kegiatan yang diadakan instansi	9	23	-	2	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>141</b>
8	Saya menjaga hubungan baik dengan pegawai lain	9	23	2	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>143</b>
9	Saya tidak mengeluh tentang kebijakan instansi	7	18	7	2	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>72</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>132</b>
10	Saya bersedia menerima kritik	10	21	3	-	-	34
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>143</b>
<b>Total Skor</b>							<b>1411</b>
<b>Skor Tertinggi 10 x 5 x 34</b>							<b>1700</b>
<b>Skor Terendah 10 x 1 x 34</b>							<b>340</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>272</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat skor dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh skor 1334. Kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1700 - 340}{5} = 272$$

Range Nilai	Kriteria Penilaian
1438 – 1710	Sangat Baik
<b>1164 – 1438</b>	<b>Baik</b>
890 – 1164	Cukup
616 – 690	Tidak Baik

342 – 616	Sangat Tidak Baik
-----------	-------------------

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel OCB merupakan kategori **Baik** dikarenakan total skornya yaitu 1411 yang berada diantara 1438 sampai 1710. Dengan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload dengan skor 151 dan indikator terendah terdapat pada Saya bersedia menerima kritik dengan rekan kerja pada instansi dengan skor 132.

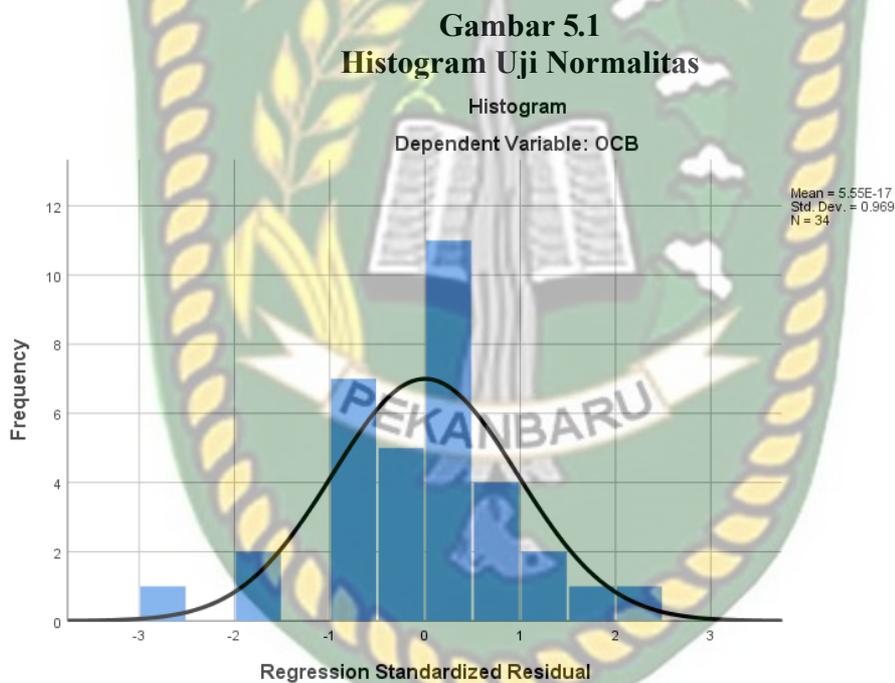
Dari penjelasan diatas maka komitmen organisasi para pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru termasuk baik, yang dilihat dari dimensi dimensi altruism, dimensi conscientiousness, dimensi sportmanship, dimensi courtesy, dan pada dimensi civic virtue setiap indikatornya terlihat mengindikasikan tingginya OCB, pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan pegawai bekerja lebih ekstra di luar dari pekerjaan karena pegawai merasa memiliki kepuasan dan merasa berutang budi terhadap instansi sehingga memiliki sikap sosial yang tinggi terhadap sesama, memiliki kekompakan dalam tim, dan mau membantu tugas rekan kerja di instansi.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.3 Uji Normalitas

#### 11. Analisis Grafik

Analisis Grafik Histogram Pada Gambar 5.1 dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi residual yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

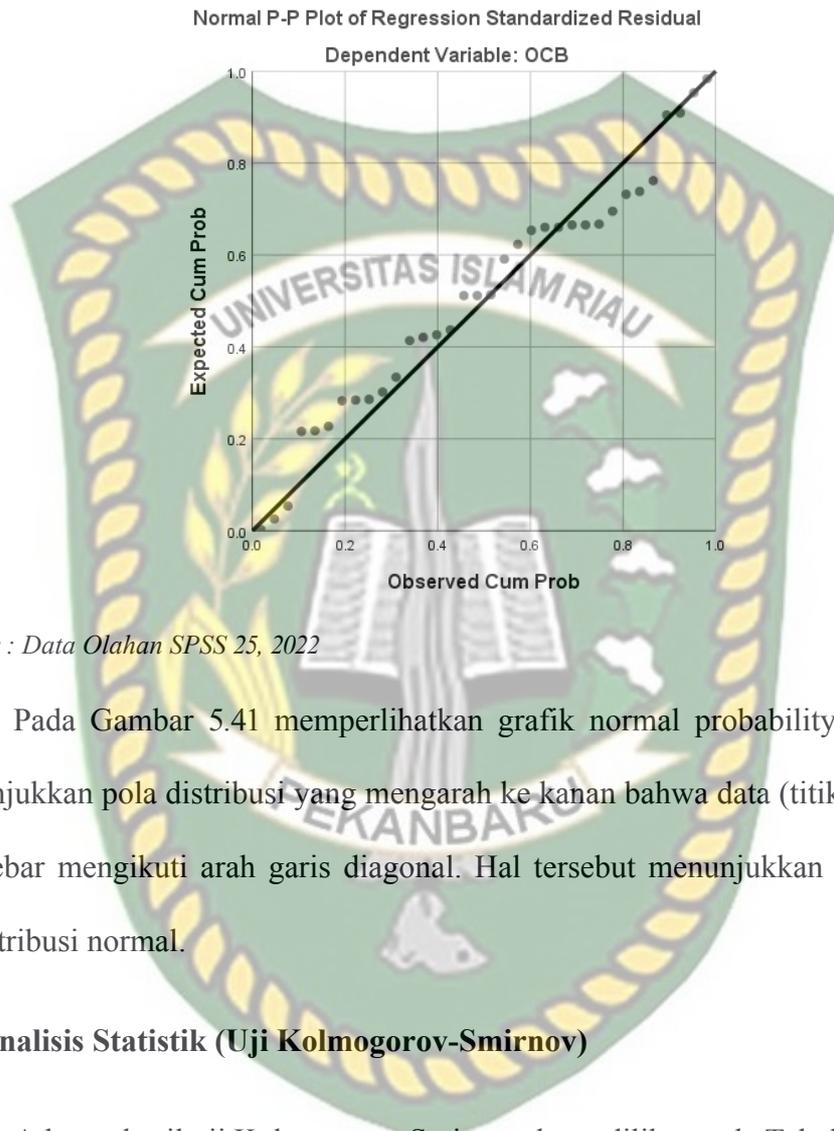


Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

#### b. Analisis Grafik Normal Probability-Plot

Cara mengambil keputusan apakah suatu distribusi normal atau tidak dengan cara melihat dari grafik P-Plot, jika data menyebar mengikuti garis diagonal maka menunjukkan pada distribusi normal (Ghozali,2011:35) yang dapat dilihat pada Gambar 5.2 berikut:

**Gambar 5.2**  
**Uji Normalitas P-Plot**



Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Pada Gambar 5.41 memperlihatkan grafik normal probability plot, yang menunjukkan pola distribusi yang mengarah ke kanan bahwa data (titik-titik) yang menyebar mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**c. Analisis Statistik (Uji Kolmogorov-Smirnov)**

Adapun hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 5.39**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.58108115
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.114
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Pada Tabel 5.39 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi residual berdistribusi normal.

#### 5.4.4 Uji Multikolinieritas

Cara mengetahui multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*tolerance*) dan nilai VIF. Pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai TOL lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas namun sebaliknya apabila nilai TOL lebih kecil dari 0,1 maka terdapat gejala multikolinieritas dan apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolinieritas namun sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5.40 berikut:

**Tabel 5.40**  
**Uji Multikolinieritas**

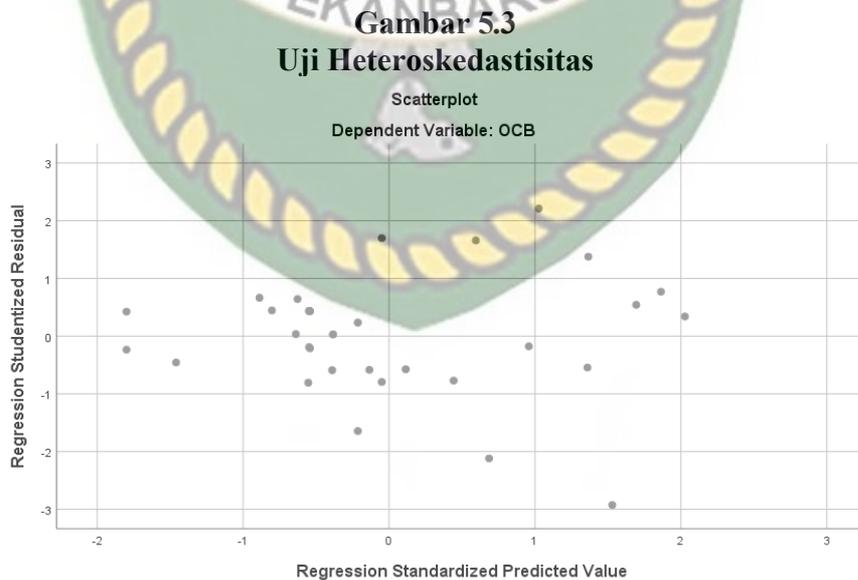
No	Variabel Independen	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF	Status
1	Kepuasan Kerja	0,399	0,1	2,509	10	Tidak ada gejala multikolinieritas
2	Komitmen Organisasi	0,399	0,1	2,509	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5.40 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi  $> 0,1$  dan nilai VIF dari Kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF  $< 10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 5.4.5 Uji Heteroskedastisitas

Cara pengambilan uji heteroskedastisitas yaitu apabila penyebaran titik pada grafik scatter plot tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas namun apabila penyebaran apabila titik penyebaran pada grafil scatter plot membentuk pola tertentu maka terjadi heterokedastisitas, untuk dapat mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini:



Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Dari Gambar 5.3 diatas dapat dilihat bahwa gambar tersebut menunjukkan penyebaran titik-titik pada gambar scatter plot tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5.5 Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

### 5.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior. Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Adapun rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior*

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$e$  = *Error*

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 5.41 berikut:

**Tabel 5.41**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.571	2.982		.862	.395
	Kepuasan Kerja	.649	.113	.606	5.740	.000
	Komitmen Organisasi	.336	.094	.376	3.557	.001

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 2,571 + 0,649 X_1 + 0,336 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta dengan nilai sebesar 2,571. Ini menunjukkan tingkat konstant, dimana variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi nilainya tetap, maka nilai variabel OCB (Y) pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru akan bernilai sebesar 2,571.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,649, artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka OCB akan mengalami kenaikan sebesar 0,649 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB. Jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka OCB pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai Koefisien regresi komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,336, artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka OCB akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap OCB. Jika komitmen organisasi ditingkatkan, maka OCB pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

## 5.6 Hasil Penelitian Statistik

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda berdasarkan uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

### 5.6.3 Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Uji parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel independen yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan uji parsial adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai  $t_{hit} < t_{tabel}$  dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah dengan rumus

$t_{tabel} = t(a/2;n-k-1)$  dengan keterangan:

a : tingkan signifikan yang digunakan adalah 0,05

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel independen

dengan hasil perhitungan  $t_{tabel} = t(0,05/2;34-2-1) = (0,025 : 31) = 2,039$

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel kepuasan kerja terhadap OCB pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru pada penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel 5.41 dibawah:

**Tabel 5.42**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.651	3.470		.476	.637
	Kepuasan Kerja	.961	.083	.898	11.526	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 11,526 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Hasil uji parsial diatas dapat membuktikan H1 dimana kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

#### 5.6.4 Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya untuk variabel komitmen organisasai terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5. dibawah ini:

**Tabel 5.43**  
**Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.441	3.038		4.754
	Komitmen Organisasi	.756	.084	.846	8.974

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Diketahui dari tabel diatas bahwa nilai  $t_{hitung}$  komitmen organisasi sebesar 8,974 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Dari hasil penelitian diatas dapat membuktikan H2 dimana komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

### 5.6.5 Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

#### Organisasi Terhadap OCB

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan pengambilan keputusan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan begitupun sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah dengan rumus

$F_{tabel} = F(k : n - k)$  dengan keterangan:

$k$  = jumlah variabel independen

dengan hasil perhitungan  $F_{tabel} = F(2 : 34 - 2) = F(2 : 32) = 3,29$

Hasil uji simultan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.38 berikut ini:

**Tabel 5.44**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.977	2	257.988	96.948	.000 <sup>b</sup>
	Residual	82.494	31	2.661		
	Total	598.471	33			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung (96,948) > Ftabel (3,29) dan signifikansi (0,000) < (0,05) yang berarti bahwa variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian diatas dapat membuktikan H3 yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

#### 5.6.6 Koefisien Determinasi

**Tabel 5.45**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.862	.853	1.631

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai Adjusted R square pada penelitian ini sebesar 0,853 atau (85,3%) dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5, maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizhenship Behavior* Pegawai sebesar 0,853 atau (85,3%). Dan sisanya sebesar 0,147 atau (14,7%) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak di teliti dan dimasukkan dalam penelitian ini.

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang mana akan dipaparkan dalam pembahasan berikut ini:

### 5.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dari Uji t Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  kepuasans kerja sebesar 11,526 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pula.

Untuk mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Ermina Sari, Devia Kusuma Anggraini dan Yanuarius Yanu Dharmawan (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang” dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dari itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga OCB dapat meningkat. Tingginya OCB pada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan

sejalan dengan meningkatnya kinerja pada instansi, sehingga instansi dapat mencapai tujuannya secara maksimal.

Hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 2,571 + 0,649 X_1 + 0,336 X_2$  Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,649, artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mengalami kenaikan sebesar 0,649 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

#### **5.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Hasil dari Uji  $t$  Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar 8,974 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,039 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pula.

Untuk mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Sulistyawati (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Hotel Berbintang di Bali” dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga tanggung jawab moral untuk memberikan yang terbaik

kepada instansi, karena pegawai merasa memiliki kewajiban dalam bekerja di instansi, sehingga pegawai akan bekerja sebaik mungkin. Maka dari itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai, sehingga OCB pegawai juga dapat meningkat.

#### **5.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 96,948 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,29. Hal tersebut membuktikan bahwa Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap OCB Pegawai.

Untuk mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Sulistyawati (2018) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Hotel Berbintang di Bali” dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa Secara parsial variabel kepuasan, kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Maka dari itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai secara bersamaan, sehingga OCB dapat meningkat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akan sejalan dengan meningkatnya kinerja pada instansi, sehingga instansi dapat mencapai tujuannya secara maksimal.

Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,853 atau (85,3%). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Pegawai sebesar 85,3%, sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dan dimasukkan dalam penelitian ini.





Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Berarti apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka OCB pegawai juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Berarti apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan maka OCB pegawai juga akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Berarti apabila Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ditingkatkan maka OCB pegawai juga akan meningkat.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang penulis dapat berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti meningkatkan insentif/tunjangan kinerja, selain itu instansi agar lebih memperhatikan cara promosi pegawai selain dengan melihat latar belakang pendidikan pegawai juga lebih memperhatikan kinerja pegawai dan melihat dari masa kerja pegawai agar pegawai merasa memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan merasa dihargai atas pengabdianya yang telah lama di instansi. Menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan nyaman bagi seluruh pegawai, sehingga para pegawai merasa nyaman serta memiliki keterikatan secara emosional dan meningkatkan kesetiaan pegawai kepada instansi.

### 2. Bagi Pegawai

Disarankan untuk pegawai agar lebih meningkatkan komitmen dalam bekerja, seperti mengurangi tingkat absensi, dan juga meningkatkan kepuasan kerja dengan bekerja dengan senang hati serta tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja dan juga tidak selalu mengeluh terhadap kebijakan yang telah diterapkan instansi baik dalam hal promosi, maupun tunjangan kinerja/insentif. Selanjutnya, pegawai juga untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan keterikatan emosional pegawai dengan instansi dengan melibatkan diri dalam kegiatan dan aktifitas instansi dan

disarankan agar pegawai memiliki sikap sosial yang lebih tinggi agar saling membantu antara sesama pegawai baik untuk membantu pegawai yang baru maupun untuk membantu pegawai yang lama dalam bekerja.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis agar mencoba menambah variabel lain seperti variabel budaya organisasi, stres kerja, variabel motivasi dan gaya kepemimpinan, dan memperbanyak jumlah sampel agar menambah keakuratan hasil penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dewanggana, Bara Dhatu, Particia Dhiana Paramita, and Andi Tri Haryono, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN APP Semarang)', *Journal of Management*, 2.2 (2016), 1–10.
- Fanani, Iqbal, S.Pantja Djati, and Ktut Silvanita, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI)', *Fundamental Management Journal*, 1.1 (2016), 40–53
- Irdiana, Sukma, and Kusnanto Darmawan, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang', *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 2.1 (2018), 1358–65
- Ismailah, Retty Rizda, and Hendro Prasetyono, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai', *Sosio E-Kons*, 13.2 (2021), 129  
<<https://doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749>>
- Melani, Titis, and Suhaji, 'Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi Pada Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” YAYASAN PHARMASI ” Semarang ) The Factors That Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " Pharmaceutical FOUNDATION

" Semarang' , *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 2012, 1–22

Putrana, Yoga, Azis Fathoni, and Moh Mukeri Warso, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang' , *Journal of Management*, 2.2 (2016), 1–14

Sari, Ermina, Devia Kusuma Anggraini, and Yanu Yantuaris Dharmawan, 'Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur' , *Visionist*, 10.1 (2021), 20  
<<https://doi.org/10.36448/jmv.v10i1.2030>>

Sianturi, David, 'UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA' , *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1.3 (2021), 82–91

Sri Indrastuti, and M. Tanjung. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah." *repository.uir.ac.id* (2021).  
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sulistyawati, Ni Luh Ketut Sri, 'Citizenship Behavior Pada Pegawai' , *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, 1.September (2018), 5–6

Titisari,P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*.Bandung : Mitra wacana media.

Wibowo.2015.*Perilaku dalam Organisasi*.Edisi Kedua.Yogyakarta : Andi.

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Winardi.2015/.*Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*.Peranada Media Group: Jakarta

Yuliani, Indah, and Katim Katim, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2.3 (2017), 401–8  
<<https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>>

