

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesionalisme terhadap  
*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pegawai  
di Dinas Pertanian Kabupaten Jember**

***The Effect of Organizational Commitment and Professionalism to  
Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
in Agriculture Department Jember District***

Nofi Dian Ashari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember  
Jln. Karimata 49, Jember 68121

**Abstrak**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen kunci dalam sistem birokrasi pemerintahan yang mempunyai kedudukan dan peranan penting serta menentukan dalam penyelenggaraan Negara/Pemerintahan.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember, sejumlah 43 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sensus atau studi populasi. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember (Ha1 diterima). Profesionalisme berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember (Ha2 diterima).

**Kata kunci** : Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

**Abstract**

*The State Civil Apparatus is a key element in the government bureaucracy system that has a position and an important role is also determined in the administration of the State/Government. This study aims to analyze organizational commitment and professionalism to Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Agriculture Department Jember District. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires. The population in this study was all office staff at the Agriculture Department Jember District, 43 people. Determination of the number of samples using a census or population study. For data analysis, the authors used multiple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis testing it can be stated that organizational commitment has an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees in the Jember District Agricultural Service (Ha1 accepted). Professionalism effects the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees in the Jember District Agricultural Service (Ha2 accepted).*

**Key word:** Organizational Commitment, Professionalism and Work Performance

## Pendahuluan

Pada era globalisasi ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan di berbagai sektor, termasuk sektor birokrasi pemerintahan yang tugasnya memberikan pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen kunci dalam sistem birokrasi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai kedudukan dan peranan yang penting serta menentukan dalam penyelenggaraan Negara/Pemerintahan. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Menyadari pentingnya sumber daya manusia tersebut, tentunya organisasi yang bergerak di dunia birokrasi pemerintahan harus mampu memelihara faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) (Kartasasmita, 2007).

Menurut Sloat (1999) dalam Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan organisasi, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Kriteria kinerja

yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan atau karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Keberadaan pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat dibutuhkan, khususnya PNS yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme. Secara sederhana profesionalisme diartikan sebagai perilaku cara atau kualitas yang menjadi ciri atau mempunyai standart teknis atau etika profesi, jadi profesionalisme merujuk pada suatu keadaan yaitu seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya dan tingkat etika profesinya (Kartasasmita, 2007). Siagian (2008) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dan, menurut Sedarmayanti (2007) “profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya”.

Munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi instansi pemerintahan termasuk Dinas Pertanian Kabupaten Jember yang merupakan lembaga penggerak perekonomian rakyat yang profesional di Kabupaten Jember yang mempunyai tugas pokok mewujudkan pertanian yang tangguh, maju, dan berkelanjutan. Pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Jember akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi jika sudah bekerja lebih dari 4 tahun, berprestasi dan mempunyai kinerja yang bagus. Hal ini dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai prestasi dan puas bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Jember, serta membuat pegawai dapat berkomitmen untuk bekerja lebih giat dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya yaitu dengan melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi dan untuk memajukan instansinya. Melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal inilah yang kemudian dikenal dengan OCB.

Berdasarkan hasil pra penelitian, diperoleh gambaran aspek OCB pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember yang masih kurang. Mengacu pada LAKIP Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember Tahun 2018, terlihat bahwa realisasi Program Perencanaan Strategis dan Pelaporan Capaian Kinerja serta Keuangan SKPD belum tercapai 88,14%, bahkan untuk realisasi kegiatan penyusunan laporan keuangan SKPD hanya tercapai 58,50%. Kondisi ini memberikan gambaran masih

kurangnya aspek OCB pegawai yang dapat dilihat dari masih ada pegawai yang belum pernah membantu tugas pegawai yang lain selain tugas pokok masing-masing pegawai, pegawai juga dalam bekerja masih menunggu perintah dari atasan, jika tugas pokoknya sudah selesai maka pegawai kurang inisiatif dari pegawai tersebut untuk mengerjakan pekerjaan yang lain. Ketika ada suatu permasalahan yang dialami pada salah satu pegawai, maka pegawai yang lain tidak memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut didiskusikan dengan pimpinan, serta antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya kurang saling membantu atau kurang bekerjasama. Hal ini tentunya akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai secara keseluruhan dan menyebabkan pelayanan publik menjadi tidak maksimal.

Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember memang dituntut untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan sangat baik. Pelayanan prima merupakan tuntutan yang senantiasa harus dijunjung tinggi oleh seluruh pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember guna tercapainya sasaran organisasi. Tuntutan kerja yang tinggi tentunya terkadang membuat setiap pegawai merasakan jenuh dan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Tuntutan kerja yang tinggi ini dapat terlaksana dengan baik, apabila pegawai memiliki komitmen organisasi dan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini akan mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan profesionalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Komitmen Organisasi**

Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Steers (dalam Handoko, 2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Pitra (2013) merumuskan indikator yang dapat digunakan dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu:

1. Kebahagiaan berkarir dalam organisasi
2. Kebanggaan akan organisasi
3. Rasa memiliki organisasi
4. Keterikatan dengan organisasi
5. Perasaan menjadi bagian dari organisasi
6. Keterikatan emosional pada organisasi

### **Profesionalisme**

Menurut Kartasmita (2007) bahwa secara sederhana profesionalisme diartikan sebagai perilaku cara atau kualitas yang menjadi ciri atau mempunyai standart teknis atau etika profesi, jadi profesionalisme merujuk pada suatu keadaan yaitu seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya dan tingkat etika profesinya. Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Siagian (2008), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dapat melandasi suatu tindakan profesionalisme adalah tindakan yang benar-benar menurut

pengetahuan profesional yang paling tepat yaitu seirama dengan kaidah dan peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan aparat yang profesional, dan profesionalisme hanya ada bila didukung oleh etika dalam berprofesi. Ini sangat penting agar aparat yang profesional dapat secara teguh berdiri pada landasan moral dan secara potensi dapat berfungsi sebagai dukungan hukum dalam memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaannya.

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

Podsakoff *et. al.*, (2000), mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan, Yukl (2013) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau

kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu variabel yang memiliki kaitan erat dengan OCB adalah dengan adanya komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah "the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole (George dan Jones, 2006)". Maksudnya adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas-tugas tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi

tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain. Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen karyawan terhadap organisasi, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian Sambung, dkk (2012), Ozdem (2012), Widowati (2015), serta Rahayu (2017) menemukan bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Semakin baik komitmen organisasi, semakin baik pula OCB karyawan. Berdasarkan teori serta temuan empiris di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Siagian (2008) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dan, menurut Sedarmayanti (2007)

“profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya”.

Hasil penelitian Sambung, dkk (2012), Ozdem (2012), serta Widowati (2015), menemukan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap OCB. Semakin baik profesionalisme, semakin baik pula OCB karyawan. Berdasarkan teori serta temuan empiris di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha<sub>2</sub> : Profesionalisme berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember.

### **Metode Penelitian**

#### **Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

##### a. Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan ikatan kejiwaan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Jember pada nilai-nilai organisasi.

Adapun indikator-indikatornya (Pitra, 2013):

- 1) Kebahagiaan berkarir dalam organisasi
- 2) Kebanggaan akan organisasi
- 3) Rasa memiliki organisasi
- 4) Keterikatan dengan organisasi
- 5) Perasaan menjadi bagian dari organisasi
- 6) Keterikatan emosional pada organisasi

b. Profesionalisme ( $X_2$ )

Profesionalisme adalah perilaku merujuk pada suatu keadaan yaitu seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya dan tingkat etika profesinya. Adapun indikator dari profesionalisme adalah:

- 1) Bangga pada pekerjaan dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas.
- 2) Berusaha meraih tanggung jawab.
- 3) Mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas.
- 4) Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagiorang yang mereka layani.
- 5) Terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

2. Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior/OCB*. OCB adalah perilaku yang secara sadar dan

sukarela dilakukan diluar *job description* secara formal dan apabila itu tidak dilakukanpun tidak akan mendapatkan sanksi.

Adapun indikator dari OCB adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya
- b. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi
- c. *Sportmanship*, yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan
- d. *Civic virtue*, yaitu perilaku bertanggungjawab
- e. *Conscientiousness*, yaitu berdedikasi dalam bekerja

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2009).

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama atau semua subyek yang dimaksudkan untuk diteliti (Hadi, 2010). Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subjek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jember, sejumlah 43 orang.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Supranto, 2009). Mengacu pada pendapat Arikunto (2006) yang mengemukakan: “Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus”. Dari pengertian tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu meneliti seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember sebanyak 43 orang responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan antara lain (Indriantoro dan Supomo, 2009):

#### 1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek dan subjek yang diteliti. Dalam penelitian, observasi dilakukan dengan cara

melakukan pengamatan langsung kepada pegawai.

#### 2. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden, yakni pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

#### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menemaah referensi, arsip, dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah tugas pokok dan fungsi lembaga, profil atau karakteristik pegawai.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*linear regression analysis*). Analisis ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1-2}$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> = Profesionalisme

e = *Error*



## Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas).

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau dapat menggunakan perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi/ $R^2$  digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel

dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentasi variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu), jika  $R^2$  semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya (Ghozali, 2012).

## Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ketentuan yang digunakan dalam uji t berdasarkan probabilitas adalah:

1. Jika probabilitas nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika probabilitas nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## Hasil Penelitian

### Hasil Analisis Regresi Linier

#### Berganda

Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koef. Regresi
Konstanta	3,347
X1	0,592
X2	0,346

	Sig.	Keterangan
R	0,816	
R Square	0,669	
F hitung	46,373	
Sig	0,000	
N	43	

Sumber: Lampiran 6

#### Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 46,373 dan nilai probabilitas ( $P$  value) < 0,05 atau (0,000 < 0,05) maka disimpulkan komitmen organisasi dan profesionalisme terbukti berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pertanian Kabupaten Jember.

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

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 1 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,699, hal ini

berarti 69,9% perubahan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan profesionalisme sedangkan sisanya sebesar 30,1% disebabkan oleh faktor lain kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

#### Hasil Uji t

Hasil perhitungan uji t dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) 0,105

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa 0,105

variabel komitmen organisasi <  $\alpha$  yaitu 0,000 < 0,05699. Karena tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis 43 yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau  $H_a$  diterima.

2. Pengaruh variabel profesionalisme ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi profesionalisme <  $\alpha$  yaitu 0,010 < 0,05. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

*Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau Ha<sub>2</sub> diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil uji regresi menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien 0,592. Hal ini berarti faktor komitmen organisasi yang diukur melalui pegawai merasa senang dapat berkarir dalam organisasi, pegawai merasa cukup bangga terhadap organisasi tempat bekerja, pegawai merasa ikut memiliki organisasi tempat bekerja, pegawai merasa cukup terikat dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, pegawai cukup merasa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya organisasi mencapai tujuan, dan pegawai merasa terikat secara emosional pada organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pertanian Kabupaten Jember.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja

individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu variabel yang memiliki kaitan erat dengan OCB adalah dengan adanya komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah "the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole (George dan Jones, 2006)". Maksudnya adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain. Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen karyawan terhadap organisasi, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sambung, dkk (2012), Ozdem (2012), Widowati (2015), serta Rahayu (2017) yang menemukan bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Semakin baik komitmen organisasi, semakin baik pula OCB karyawan.

**Pengaruh Profesionalisme terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil uji regresi menunjukkan variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien 0,346. Hal ini berarti faktor profesionalisme yang diukur melalui pegawai merasa cukup bangga pada pekerjaan dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, pegawai berusaha meraih tanggung jawab dalam menjalankan tugas, pegawai mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas dengan cukup baik, pegawai selalu mencari cara untuk membuat pelayanan publik menjadi lebih mudah bagi masyarakat, dan pegawai berusaha terbuka pada kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri merupakan suatu faktor yang menentukan *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pertanian Kabupaten Jember.

Profesionalisme mencerminkan sikap pegawai terhadap profesi yang ditekuninya, kesungguhan untuk mendalami, menguasai, menerapkan dan menjunjung tinggi etika profesi. Siagian (2008) menyatakan profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dan, menurut Sedarmayanti (2007) “profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap

dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya”.

Profesionalisme memiliki dimensi yang luas. Menyangkut *state of mind* seseorang yang mencerminkan pola berfikir dan pola hidupnya. Profesionalisme tidak sekedar mencerminkan keterampilan khas atau penguasaan pengetahuan khusus (kemampuan intelektual) yang dimiliki oleh seseorang. Seorang profesionalisme yang memiliki kompetensi di atas merupakan orang yang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan, pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimilikinya akan membantu pencapaian hasil secara efektif dan efisien. Semua Organisasi yang ingin sukses saat ini, pasti membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, yang akan memberikan kinerja melampaui perkiraan (Robbins, 2006). Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka disebut sebagai perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja organisasi. Semakin profesional seorang karyawan, maka semakin tinggi keinginan terlibat dalam pekerjaan yang mencerminkan sikap *Organizational citizenship Behavior* (OCB) yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian Sambung, dkk (2012), Ozdem (2012), serta Widowati (2015) yang menemukan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap OCB. Semakin baik profesionalisme, semakin baik pula OCB karyawan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Pertama, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember ( $H_{a1}$  diterima). Dalam hal ini semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Dan kedua, Profesionalisme berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Jember ( $H_{a2}$  diterima). Dalam hal ini semakin baik profesionalisme pegawai maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas

Pertanian Kabupaten Jember, oleh karena itu hendaknya pihak Dinas Pertanian Kabupaten Jember selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan profesionalisme yang semakin baik demi tercapainya *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat dilakukan dengan menekankan kepada pegawai untuk merasa ikut memiliki organisasi, merasa senang dan bangga berkarir dalam organisasi, mendorong pegawai untuk mencari cara untuk membuat pelayanan publik menjadi lebih mudah bagi masyarakat, mendorong pegawai untuk menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas dan lainnya. Dan, kedua hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 69,9%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kartasasmita, Ginandjar. 2007. *Administrasi Pembangunan: Perkembangan Pemikiran dan Praktiknya di Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior* (4 ed). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 10th Edition*. Mason Ohio: Cengage Learning.
- Ozdem, Guven. 2012. The Relationship between the Organizational Citizenship Behaviors and the Organizational and Professional Commitments of Secondary School Teachers. *Journal of Global Strategic Management* V. 6 N. 2 2012-December.
- Pitra, Yuan Duana. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan (BPT-BUN) di Salatiga. *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1, November 2013.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. B. Paine, & D. G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research. *Journal of Management* Vol. 26, no. 3, 2000.
- Rahayu, Erwin Sri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 52 No. 1 November 2017.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sahrah, A. 2010. Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan kerja dan jenis kelamin para perawat rumah sakit. *Jurnal Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Sambung, Roby, Armanu Thoyib, Eka Afnan T., dan Surachman. 2012. Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10, Nomor 1, Maret 2012.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta: Penerbit Erlangga.