

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen

Enik Wijayanti¹, M. Yusuf², Mahyu Danil³

¹ASN Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen - Aceh
email: wijyantienik47@gmail.com

²Dosen Pascasarjana FEB UNIKI Bireuen - Aceh
email: my.as72@gmail.com

³Dosen Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh
email: mahyudaniluniki@gmail.com

Article history

Received:
August 21, 2024
Accepted:
August 26, 2024
Published:
August 30, 2024

Page:
38 – 48

Keywords:

job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: This research was proposed to find out how much influence Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment have on the Organizational Citizenship Behavior of Bireuen Regency Land Office Employees. The data collection method used in this research was by administering questionnaires to 46 respondents at the Bireuen Regency Land Office. Data collection techniques through open interviews, questionnaires and supporting documentation. The analysis technique in this research uses multiple linear regression analysis. The research results show that the independent variable simultaneously has a significant influence on the dependent variable. Variables consisting of Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment partially and simultaneously influence the Organizational Citizenship Behavior of Bireuen Regency Land Office employees

ABSTRAK: Penelitian ini diajukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner terhadap 46 responden pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Teknik pengumpulan data melalui wawancara terbuka, kuesioner dan dokumentasi sebagai penunjang. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel yang terdiri dari Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

1. Pendahuluan

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi (Anoraga, 2014).

Maka dari itu, pimpinan suatu instansi yang sangat peduli akan kesejahteraan pegawai, akan selalu memberikan kontribusi lebih pada kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang baik ataupun buruk sangat berpengaruh besar terhadap jalannya suatu organisasi di lingkup Pemerintahan (Damayanti, Konadi, Mirja, 2024).

Seorang pemimpin, jika ingin menjadi seorang pemimpin besar maka dia harus mengawalinya dengan melayani orang lain terlebih dahulu. Ada konsep model kepemimpinan yang melayani atau *servant leader* yang salah satunya dapat diimplementasikan (Safwandi & Konadi, 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang merefleksikan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya dan perilaku tersebut secara positif mampu meningkatkan kerja tim, komunikasi manajemen, mengembangkan lingkungan organisasi yang positif dan nyaman, serta terbukti dapat menurunkan tingkat pelanggaran karyawan (Dargahi, Alirezaie, dan Shaham, 2012).

Menurut Danim (2004), Iskandar & Monica (2015), kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberikan arahan kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses, Pohan dkk (2020).

Selain kepemimpinan ternyata aspek penting berikutnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah komitmen organisasi. Alwi, (2001) menjelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen dalam konteks organisasi merupakan bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk menjadi karyawan yang setia atau memiliki loyalitas tinggi, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan dan pada akhirnya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pada variabel komitmen organisasi, hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Ristiana (2013).

Kepuasan kerja yang menjadi ateseden *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang berperan penting bagi keberlangsungan organisasi (Pariyanti dkk., 2020). Pariyanti dkk., (2019) Kepuasan kerja sendiri juga merupakan masalah bagi setiap karyawan karena juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Azmi A., Kamaruddin K., 2024).

Hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja. Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menggunakan segenap kemampuannya dalam bekerja dan secara otomatis mendorongnya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Widjojo, 2012).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disingkat PPPK.

Kantor Pertanahan Kabupaeten Bireuen mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Disamping itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan yang digunakan dalam rangka meningkatkan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai agar dapat lebih adaptif terhadap perubahan yang terus terjadi dan bertahan di dalam pelayanan pertanahan untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka penelitian ini membahas topik tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023). Bertujuan untuk memperoleh deskriptif tentang ciri-ciri variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian, dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju yang disusun berupa pernyataan dari indikator variabelnya yang dijabarkan dalam dimensi berikut:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Butir
Kepemimpinan (X₁)	Cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok, atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Sutanjar dan Saryono (2019)	<ul style="list-style-type: none"> Stabilitas Emosi Hubungan Manusia Motivasi Pribadi Kemampuan Komunikasi 	Likert	1-4
Kepuasan Kerja (X₂)	Merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Robbins & Judge (2015)	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Gaji Promosi Suervisor/Atasan Rekan Kerja 	Likert	1-5
Komitmen Organisasi (X₃)	kesiapan karyawan untuk menerapkan peningkatan upaya kerja keras atas nama perusahaan, penerimaan tujuan, standar, prinsip, etika, nilai, dan memiliki aspirasi yang kokoh untuk tetap tinggal dengan organisasi. Porter et al. (Mohammed dan Annisa, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Affective Commitment</i> <i>Continuance Commitment</i> <i>Normative Commitment</i> 	Likert	1-3
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	OCB merupakan perilaku sukarela individu di luar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi. Namun lebih dari setengah abad yang lalu. Barnard (Jahangir, Akbar, Haq, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Altruism</i> <i>Courtesy</i> <i>Sportmanship</i> <i>Civic Virtue</i> <i>Conscientiousness</i> 	Likert	1-5

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan obyek peneliti (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Bireuen. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di kantor dinas tersebut yang berjumlah 46 orang.

a. Alat Analisis

Alat analisis masalah menggunakan analisis regresi untuk menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. sehingga dapat mengukur pengaruh parsial variabel independent terhadap variabel dependent. Dengan model: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

3. Hasil dan Pembahasan

a). Hasil Penelitian

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Person product moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Berdasarkan output computer seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Hasil uji validitas indtrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Coba Validitas Instrumen Penelitian

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=46)	Ket
1.	d1	0,562	0,291	Valid
2.	d2	0,817		
3.	d3	0,837		
4.	d4	0,763		
5.	e5	0,867		
6.	a1	0,934	0,291	Valid
7.	a2	0,949		
8.	a3	0,799		
9.	a4	0,877		
10.	b1	0,507	0,291	Valid
11.	b2	0,853		
12.	b3	0,666		
13.	b4	0,809		
14.	b5	0,804		
15.	c1	0,914	0,291	Valid
17.	c2	0,917		
18.	c3	0,833		

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu 0,291, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak atau dalam bahasa statistik terdapat konstistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,195 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Sedangkan hasil uji relibitasnya dinyatakan berikut ini:

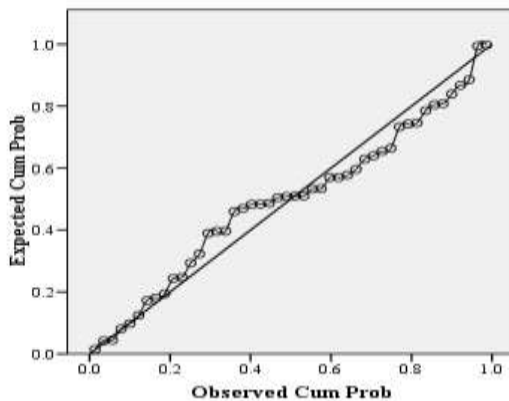
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No		Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Ket
1	Kepemimpinan	4,092	4	0,907	Handal
2	Kepuasan Kerja	4,187	5	0,783	Handal
3	Komitmen Organisasi	4,036	3	0,861	Handal
4	OCB	4,117	5	0,819	Handal

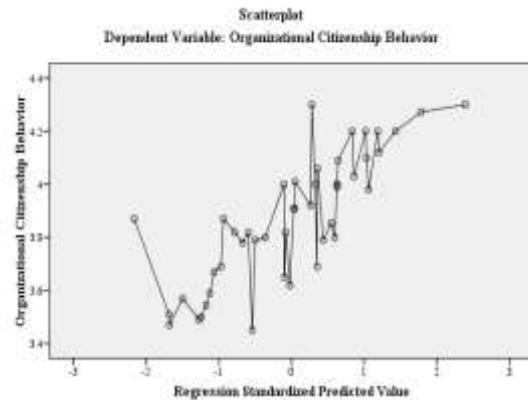
2). Uji Asumsi Model

Dilakukan pengecekan atas asumsi dalam model regresi, dimulai dari asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 1 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



Gambar 1 Distribusi Normal



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot sebaran data yang ada menyebar ke seluruh bagian kurva, sehingga dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.

Kemudian Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collineary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,762	1,313	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,835	1,197	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,815	1,227	Non Multikolinieritas

Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 1,313, kemudian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 1,197 dan variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 1,227. Dengan demikian hasil pengujian semua variabel diperoleh nilai VIF diperoleh nilai VIF kurang dari 5, dengan demikian semua variabel penelitian tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

Dan Uji Heteroskedastisitas, dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Seperti terlihat dalam gambar 2. Maka dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.

3). Analisis Inferensial dengan Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda yang menjelaskan hubungan fungsional secara terpisah dari beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu komitmen, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel terikat (Y). Variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat. Hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel 5.

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.372 + 0.168X_1 + 0.094X_2 + 0.154X_3 + e$$

Tabel 5. Analisis Jalur Linear Berganda

Nama Variabel	Standardized Coefficients		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta	2,372	0,190	12,469	2,014	0,000
Kepemimpinan	0,168	0,037	4,494	2,014	0,000
Kepuasan Kerja	0,094	0,039	2,411	2,014	0,020
Komitmen Organisasi	0,154	0,046	3,335	2,014	0,002

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2.372 artinya jika kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), dianggap konstan, maka besarnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen adalah sebesar 2.372 pada satuan skala likert atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai yang dimiliki oleh pegawai masih relatif rendah.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0.168. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel kepemimpinan, maka secara relatif akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen sebesar 16.8%, dengan demikian semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen, maka akan semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Jadi dengan adanya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen akan berpengaruh dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.094. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel kepuasan kerja, maka secara relatif akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen sebesar 0.94%, jadi dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai, maka secara relatif akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Jadi dengan adanya kepuasan kerja pegawai, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.
- 4) Koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0.154. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel komitmen organisasi, maka secara relatif akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen sebesar 15.4%, jadi dengan adanya komitmen organisasi yang baik pada diri pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai tersebut menjadi lebih baik. Dengan adanya komitmen organisasi yang terkontrol dengan baik, maka akan berdampak terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.168, kemudian diikuti oleh variabel komitmen organisasi (X_3) dengan koefisien sebesar 0.154 dan variabel kepuasan kerja (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0.094. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen, dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai secara nyata.

b). Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil pengujian secara statistik menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian ini

konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrur, Brahmasari dan Nugroho (2016) dari hasil uji signifikan menunjukkan bahwa Komitmen secara signifikan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang berarti bahwa dengan peningkatan Komitmen karyawan itu akan memberikan pengaruh nyata pada meningkat dalam lingkup komitmen organisasi Pemerintah Makassar. Fadli, dkk (2012) menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi Komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian terhadap variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,494, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil pengujian secara statistik menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian ini konsisten dalam penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2011:58) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya.

Robbins and Judge (2012) menyatakan kepuasan kerja juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik dari kepuasan kerja yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan. Hasil penelitian terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.411 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.020 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Pengaruh Komitemen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil pengujian secara statistik variabel komitmen organisasi menerima hipotesis alternative (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitiannya Adiapsari (2012) menemukan bahwa Komitemen organisasi berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian, iklim kerja organisasi yang positif yang ditunjukkan dalam bentuk kondisi kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang harmonis, sarana-sarana kerja yang memadai serta rasa kebermaknaan dan kenyamanan berada dalam organisasi mempermudah karyawan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liou dan Cheng (2010) menunjukkan bahwa meskipun perawat Taiwan puas dengan komitmen organisasi rumah sakit mereka, komitmen kerja mereka ke rumah sakit rendah.

Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen diperoleh t_{hitung} sebesar 3.335 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Analisis Secara Simultans

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 26,116, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,827. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa

menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen (Y), dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000 atau tingkat signifikansi dibawah $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu hasil pengujian secara keseluruhan (simulan) membuktikan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai secara nyata.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regresi	1,684	3	,561	26,116	2,827	0.000
Sisa	0,903	42	,021			
Total	2,587	45				

Didukung juga hasil analisis korelasi dan determinasi. Uji Statistik koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R	R_{Square}	Adjusted R^2	Std. Error of the estimate	Durbin Watson	Keterangan
0,807	0,651	0,626	0,147	2,267	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

1. Koefisien korelasi (R) = 0.807 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 80.7%.
2. Dan koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.651. Artinya sebesar 65.1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 34.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.
- b) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.
- c) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.
- d) Kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance, and Normative Commitment To Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE UGM.

- Anoraga, Pandji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmi Azmi, Kamaruddin Kamaruddin. (2024). Analisis Kinerja Guru Memperhatikan Iklim Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *peusangan–Almuslim Journal of Education Management*, 2(1):131-139, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg, DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v2i1.2769>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei Int. Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Chen, Y.S., Lin, M.J.J. and Chang, C.H. (2009). The positive effects of relationship learning and absorptive capacity on innovation performance and competitive advantage in industrial markets, *Industrial Marketing Management*.
- Danim, Sudarmawan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dargahi, Alirezaie dan Shamam. (2012). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja ,Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11 No 4.
- Dubrin Andrew J., (2005). *Leadership (Terjemahan)*. Jakarta: Prenada Media.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-6. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar dan Monica. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 5 No. 2 April 2015 : 242 -265.
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, Vol 5 No 9 (Maret 2024), p.22-29, e-ISSN:2721-382X
- Ira Akhmadi, J. Jamaluddin, dan Budi Suryadi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Yang Bekerja Pada Staf Dewan Dan Pengembangan Sumber*
- Kreitner dan Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Kristina. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Pegawai*”. Temanggung: Kantor Pertanahan.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M. dkk. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Jornal of Business Studies Quarterly*. 2(3): 50 – 56.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mohamed, M. S., & Anisa, H. (2012). Relationship between organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The IUP Journal of Organization Behavior*, vol. 11 (3), 7-22.
- Organ, Dennis W., (1997). *OCB : It's Construct Clean –Up Time*. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (Fif). *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307.
- Pariyanti, E., Jatiningrum, C., Santoso, S. (2020). The Analysis of Job Satisfaction as Mediating on Work Motivation and Employee Performance : *Case At Indonesia Financing Company*. 7(10), 243–248.
- Podsakoff, P. M., et al. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, 262-270.

- Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Pohan ,Im, Barusman, Andala Rama Putra & Oktaviannur. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Agro Multiguna Sejati. *Jurnal Visionist*. Vol 9.Nomer 2. Vol. 10, Nomor 1 – Maret 2021
- Putra dkk. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Koperasi Pegawai Bina Sejahtera.
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 57–70.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutanjar, Tatan dan Oyon Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis*, Volume 3 Number 2 Page (321-325), (Online).
- Titisari ,Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera*, Vol 4 No 7 (Maret 2023), p.69-78 e-ISSN:2721-382X
- Saputra. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Padang : BPS.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Widjojo, D. S. K. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Pada Karyawan Hotel Phoenix Dan Hotel Grand Saraswati Semarang).
- Wibowo (2014). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Kinerja Jangka panjang)*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Wijaya, T., dan Andreani. F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Wursanto. (2002). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Yukl, Gary. (2012). *Leadership in Organization*. Prentice-Hall, Inc.
- Zhang, D. (2011). *Organizational Citizenship Behavior*, White Paper. Retrieved from <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/>