ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI

LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id

Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083

263-275

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

Nurfiani Syamsuddin[1], Susanti[2], Taufiq Ramadhan[3]
[1,2,3]*Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, Provinsi Aceh*
E-mail : nurfiani.syamsuddin@serambimekkah.ac.id

Article Informations

Received:
(30-06-2022)
Accepted
(18-07-2022)
Available Online :
(01-08-2022)

Keywords

Job Characteristics, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Human Resources (HR) is the main driving factor in an organization because the existence of an organization also depends on the humans involved behind it. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an employee voluntary behavior that is not directly related to rewards, but contributes to organizational effectiveness. Problems about low organizational citizenship behavior can occur in an organization. This study aims to determine the effect of job characteristics and organizational commitment on organizational citizenship behavior at the Aceh Provincial Transportation Office. The population of this study were all employees at the Aceh Provincial Transportation Service Office as many as 264 people and the sampling technique used the slovin technique in order to obtain 72 employees. The model used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that job characteristics and organizational commitment simultaneously and partially have a significant effect on organizational citizenship behavior at the Aceh Provincial Transportation Office. The value of the correlation coefficient (R) of 0.723 means that organizational citizenship behavior at the Aceh Provincial Transportation Service Office has a close and positive relationship with job characteristics and organizational commitment of 72.3%. While the coefficient of determination (R2) is 0.523, meaning that any changes in the dependent variable, namely organizational citizenship behavior at the Aceh Provincial Transportation Service Office, can be explained by changes in the job characteristics variable (X1) and organizational commitment (X2) of 0.523 or 52.3% and the remaining 47.7% is explained by other variables outside of this research, for example compensation, promotion, work environment, work motivation, organizational culture, work discipline and others.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Hasibuan, 2013:23). Sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama dikarenakan eksistensi instansi tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Sumber daya manusia dalam instansi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu instansi oleh

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

karenanya Instansi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangatlah penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang, (Husniati, 2018).

Permasalahan tentang rendahnya organizational citizenship behavior dapat terjadi dalam suatu organisasi, di lingkungan pekerjaan bahwa masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu/terlambat untuk bekerja dan juga ada karyawan yang apabila tidak datang tidak memberi tahukan kabar. Di beberapa instansi juga ada pegawai yang kurang atau belum pernah membantu tugas pegawai yang lain. Sedangkan di bagian pelayanan, pegawai juga dalam bekerja masih menunggu perintah dari atasan, jika tugas pokok pekerjaannya sudah selesai maka pegawai kurang inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang lain.

Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh setiap pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi, misi dan tujuannya. Pencapaian pelaksanaan tugas merupakan output, sedangkan pencapaian visi, misi, dan tujuan Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh merupakan outcome. Dalam kenyataannya, Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh tidak terlepas dari masalah komitmen pegawai terhadap organisasi. Hasil kerja bersama pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh terhimpun identifikasi lingkungan strategis internal dan eksternal yang terdiri dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (Hasil wawancara dengan pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh).

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior. Konsep karakteristik pekerjaan dapat ditemukan pada program pekerjaan sebagai salah satu bagian dari desain pekerjaan, hasil dari analisi jabatan. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Setiap instansi atau perusahaaan selalu berusaha agar pegawainya bisa mempunyai karakteristik karakteristik pekerjaan dalam bentuk kinerja pegawai yang maksimal (Gunastri, 2012:14). Di sebuah instansi kinerja pegawai dapat meningkat dengan mengetahui karakteristik pekerjaan secara jelas, memberikan pengarahan, dan pegawai ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Hal ini dimungkinkan pegawai akan mudah beradaptasi dalam melakukan pekerjaan dengan mengetahui dan memahami secara jelas mengenai karakteristik pekerjaannya.

Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan organizational citizenship behavior. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi (Dewanggana, 2016:3).

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh terdapat indikasi masih rendahnya karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di instansi tersebut. Hal ini jelas menjadi permasalahan yang dapat merugikan organisasi dalam hal pemberian dan penyediaan fasilitas kegiatan instansi yang bersangkutan. Disamping itu, peningkatan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi PNS bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, masih masalah yang menggejala di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Aceh antara lain adalah belum adanya penerapan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi pada para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Organizational citizenship behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas dan tidak berkaitan langsung terhadap system reward dan bisa meningkatkan fungsi organisasi (Organ dalam Paramita, 2013:3). Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Setiap instansi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada masyarakat, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum pegawai melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pegawai terhadap instansi dan tingkat komitmen organisasi yang sangat berperan dalam hal memberikan hasil kerja yang lebih kepada instansi tempat mereka bekerja.

Di dalam instansi pemerintah salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan organizational citizenship behavior adalah dengan peningkatan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi karena dengan cara ini akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab atas tugasnya, tetapi di beberapa instansi masih ada pegawai yang belum menguasai pekerjaannya, tingkat disiplin yang masih rendah, kurang terbinanya hubungan yang baik antar sesama pegawai dan adanya pegawai yang belum menguasai teknologi serta kurangnya motivasi untuk bekerja.

Apabila dilihat dari dua sisi kepentingan, yaitu pegawai sebagai individu dan instansi dalam prosesnya adalah saling mengisi, di mana pegawai membutuhkan imbalan dari instansi dan sebaliknya instansi menuntut pegawai agar berprestasi, sehingga timbul keseimbangan pada kepentingan kedua belah pihak. Disinilah sangat penting untuk disadari bahwa perilaku kerja pegawai harus dapat berjalan dengan baik dan terkontrol sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing, sehingga perilaku individu dari pegawai dapat terarah sesuai dengan harapan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organizational citizenship behavior dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi (Meilina, 2016:4).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, yang beralamat di Jl. Mayjend. T. Hamzah Bendahara No. 52, Kuta Alam Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh sebanyak 264 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* (Suliyanto, 2013:100) sebagai berikut:

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:
n : Ukuran sampel
N : Ukuran Populasi
e : Presentasi kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel 10%.

Dari jumlah populasi tersebut dengan menggunakan rumus *Slovin* sebesar 10% maka jumlah minimum yang diambil sebesar:

$$n = \frac{264}{1 + 264\ (0{,}10)^2}$$

$$n = \frac{264}{1 + 264\,(0{,}01)}$$

$$n = \frac{264}{3{,}64}$$

n = 72,53 dibulatkan menjadi 72 orang

Maka sampel yang diambil adalah sebanyak 72 responden pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu kuesioner, yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. (Umar, 2013:52). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung berupa wawancara dan kuesioner dan juga data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada seperti arsip perusahaan dan literature berhubungan dengan sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, job description atau pembagian tugas masing-masing pegawai.

Mengunakan suatu model angket Multikotomi (banyak pilihan jawaban) di mana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala likert. Data yang diperoleh melalui kuisoner dalam bentuk kualitatif dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 skala likert dengan kategori menurut Arikunto (2013:66).

Karakteristik Pekerjaan tehadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh untuk meningkat karakteristik pekerjaan dengan memberikan pengarahan dan pegawai ditempatkan sesuai dengan dengan bidangnya. Hal ini dimungkinkan pegawai akan mudah beradaptasi dalam melakukan pekerjaan dengan mengetahui dan memahami secara jelas mengenai karakteristik pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan adalah berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Panggabean, 2013:130). Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Setiap instansi selalu berusaha agar pegawainya bisa mempunyai karakteristik karakteristik pekerjaan yang maksimal (Gunastri, 2012:14).

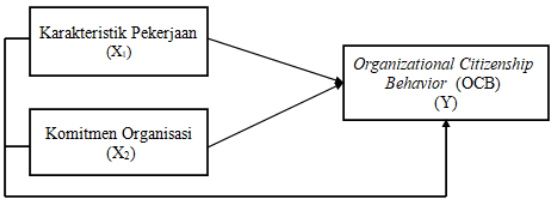
Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior yang tinggi dengan dukungan karakteristik pekerjaan yang baik pada akhirnya akan diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi besar terhadap organizational citizenship behavior, sehingga perusahaan hendaknya dalam merancang pekerjaan karyawan lebih memperhatikan dimensi-dimensi lain yang lebih seimbang. Hal tersebut lebih memberikan kesempatan dan kebebasan yang lebih luas pada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilina (2016) dan Majd (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh harus mempunyai komitmen organisasi, karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Sesuai menurut Rivai (2013:24) bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen menjadi salah satu faktor penting yang mencerminkan tingkat kesungguhan seorang pegawai dalam berkontribusi terhadap kemajuan organisasi yang ditempatinya. Organizational citizenship behavior dalam suatu organisasi akan terbentuk apabila organisasi tersebut mempunyai pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Dewanggana (2016) dan Jaya (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin mempengaruhi perilaku organizational citizenship behavior.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat digambarkan kerangka hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap variabel organizational citizenship behavior, yang terlihat pada Gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan kepustakaan dan juga hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini diduga Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

Pada Tahun 1989 Kantor Inspeksi LLAJ dirubah menjadi Kanwil Departemen Perhubungan Propinsi D.I. Aceh merupakan gabungan dari Kanwil Ditjen Perhubungan Darat, Kawil Ditjen Perhubungan Laut dan Kanwil Ditjen Perhubungan Udara. Sebelumnya Kanwil Ditjen Perhubungan Udara dan Kawil Ditjen Perhubungan Laut Berkedudukan di Kota Medan.

Kanwil Departemen Perhubungan Propinsi D.I. Aceh pertama kali dipimpin oleh Bapak Drs. Soefrien Sjoekoer. Tugas pokok dan fungsi dari Kanwil Departemen Perhubungan Propinsi D.I. Aceh sendiri meliputi pembinaan, pengaturan, perencanaan dan pengawasan sub sektor perhubungan darat, laut dan udara serta pengelolaan Bandar Udara dan Pelabuhan Laut. Saat Otonomi Daerah Diberilakukan Pada Tahun 2000, Kanwil Departemen Perhubungan Provinsi D.I Aceh yang tunduk kepada Menteri Perhubungan berubah namanya menjadi Dinas Perhubungan Propinsi NAD dan tunduk kepada Gebernur.

Dinas Perhubungan Provinsi Nangroe Aceh Darussalam pertama kali dipimpin oleh Bapak Ir. Ridwan Husin, dengan tugas-tugas pokok dan fungsi yang dijalankan masih sama pada saat Kanwil Perhubungan Provinsi D.I. Aceh. Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi dan Telematika Aceh dipisah menjadi dua Dinas baru dan salah satunya adalah terbentuknya Dinas baru sebagai Dinas Perhubungan Aceh.

Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh

Dalam Peraturan Gubenur Aceh Nomor 118 Tahun 2016 tentang Kedudukan Oganisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Aceh, dijelaskan bahwa Dinas Perhubungan merupakan salah satu Perangkat Daerah sebagai unsur pelaksana pemerintah Aceh di Bidang Perhubungan yang bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perhubungan Aceh mempunyai Tugas pokok untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di Bidang Perhubungan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Dinas Perhubungan Aceh, mempunyai fungsi :

1. Penyelenggara sebagian urusan Pemerintah Aceh di Bidang Perhubungan.
2. Pelaksanaan dan pengkoordinasian perhubungan transportasi orang dan barang antar kabupaten/kota di dalam wilayah Aceh.
3. Pelaksanaan penetapan kebijakan teknis, perencanaan, penyelenggaraan dan pengawasan sitem transportasi wilayah Aceh.
4. Pelaksanaan pengendalian terhadap sektor pembangunan lain melalui pelayanan jasa perhubungan yang handal, berdaya saing, berkelanjutan dan memberi nilai tambah (ekonomi).
5. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang perhubungan.

Hasil Pengujian Instrumen pada Pengujian Validitas

penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai rhitung yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai rtabel pada tingkat keyakinan 95 persen.

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Butir	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel (N=72)	Keterangan
1	*Organizational Citizenzhip Behavior* (Y)	A1	0,803	0,229	Valid
		A2	0,691	0,229	Valid
		A3	0,682	0,229	Valid
		A4	0,781	0,229	Valid
		A5	0,627	0,229	Valid
2	Karakteristik Pekerjaan (X_1)	B1	0,718	0,229	Valid
		B2	0,746	0,229	Valid
		B3	0,658	0,229	Valid
		B4	0,722	0,229	Valid
		B5	0,586	0,229	Valid
3	Komitmen Organisasi (X_2)	C1	0,713	0,229	Valid
		C2	0,718	0,229	Valid
		C3	0,691	0,229	Valid
		C4	0,692	0,229	Valid
		C5	0,585	0,229	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel Organizational Citizenzhip Behavior yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3 hingga A5 menunjukkan rhitung terendah sebesar 0,627 lebih besar dari nilai rtabel (n=72) sebesar 0,229, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan Organizational Citizenzhip Behavior dinyatakan valid.
2. Variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B5 menunjukkan rhitung terendah sebesar 0,586 lebih besar dari nilai rtabel (n=72) sebesar 0,229. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dinyatakan valid.
3. Variabel komitmen organisasi terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item C1, C2, C3 hingga C5, menunjukkan nilai rhitung terendah sebesar 0,585 lebih besar dari nilai rtabel sebesar (n=72) sebesar 0,229, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Instrumen pada Pengujian Reliabilitas

Adapun hasil pengujian reliabilitas data sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Organizational Citizenzhip Behavior (Y)	**5**	0,784	Reliabel/Handal
2	Karakteristik Pekerjaan (X1)	**5**	0,773	Reliabel/Handal
3	Komitmen Organisasi (X_2)	**5**	0,768	Reliabel/Handal

Sumber : Data Diolah, 2022

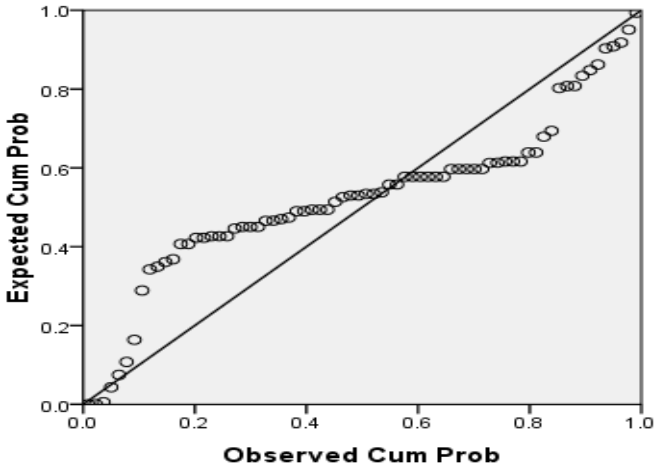
ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Berdasarkan tabel 2 hasil realibilitas dapat diketahui bahwa Cronbach Aplha masing-masing variabel dapat dilihat dari variabel organizational citizenzhip behavior (Y) diperoleh nilai sebesar 0,784, variabel karakteristik pekerjaan (X1) diperoleh nilai sebesar 0,773, dan variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh nilai sebesar 0,768. Dengan demikian pengukuran reliabilitas memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha >0,70

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melakukan pengujian adata observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengolahan data menghasilkan normal normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10 dan nilai Tolerance ≥ 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi uji multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 dan nilai Tolerance ≤ 0,1 berarti terjadi uji multikolinearitas, seperti terlihat dalam Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,912	1,097
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,912	1,097

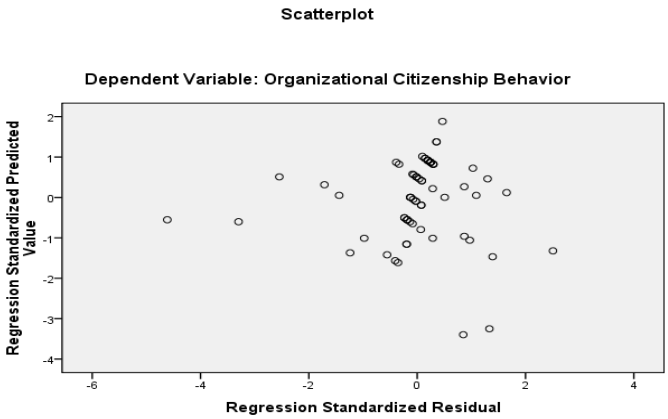
Sumber : Data Diolah, 2022

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat dilihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi mempunyai nilai tolerance sebesar 0,912 atau >0,10 sama dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,097 atau <10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memberikan penjelasan adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentised Delete Residual masing-masing. Model regresi layak digunakan untuk memprediksi jika data tersebar berpencar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola atau kecenderungan tertentu, seperti pada Gambar 3



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, memperlihatkan bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.777	2.303		1.640	.105
	Motivasi Kerja	.746	.093	.697	8.008	.000
	Motivasi Kerja	.179	.093	.175	3.857	.003

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4, maka persamaan regresi yang memperlihatkan organizational citizenship behavior sebagai fungsi dari karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 3{,}777 + 0{,}746\ X1 + 0{,}179\ X2 + \varepsilon$$

lppm.stiemahaputrariau@gmail.com | ambitek@stie-mahaputra-riau.ac.id

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi ialah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723[a]	.523	.509	1.581

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas, maka koefisien korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 72,3%, artinya organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan karakteristik pekerjaan (X1) dan komitmen organiasai (X2).
2. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,523, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan komitmen organiasai (X2) sebesar 0,523 atau 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan One Way ANOVA dengan uji signifikan garis regresi ini dilakukan dengan uji F-tes. Adapun analisis One Way ANOVA dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.888	2	94.444	137.802	.000[b]
	Residual	172.389	69	2.498		
	Total	361.278	71			

Sumber : Data Diolah, 2022

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai Fhitung>Ftabel (37,802>3,132) dengan nilai signifikan adalah 0,000 < α = 0,05, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Dengan demikian hipotesis pertama (Ha1) yang menyatakan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilina (2016), Dewanggana (2016), Jaya (2017) dan Majd (2018) menyatakan

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (Ha1) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi maka organizational citizenship behavior akan semakin tinggi.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai thitung>ttabel (8,008>1,995) dengan nilai signifikan adalah 0,000 < α = 0,05, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Dengan demikian hipotesis kedua (Ha2) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,746, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel karakteristik pekerjaan maka secara relatif akan mempengaruhi organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh sebesar 0,746 atau 74,6%, maka semakin tinggi pengaruh karakteristik pekerjaan maka akan semakin mempengaruhi organizational citizenship behavior. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilina (2016) dan Majd (2018) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, sehingga semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh akan semakin tinggi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian dan pembuktian hipotesis bahwa nilai thitung>ttabel (3,857>1,995) dengan nilai signifikan adalah 0,004 < α = 0,05, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Dengan demikian hipotesis ketiga (Ha3) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Hasil nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,179, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi maka secara relatif akan mempengaruhi organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh sebesar 0,179 atau 17,9%, maka semakin tinggi pengaruh komitmen organisasi maka akan semakin mempengaruhi organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewanggana (2016) dan Jaya (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada. Semakin tinggi komitmen organisasi maka organizational citizenship behavior akan semakin tinggi.

ambitek Jurnal
JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN BISNIS DAN TEKNOLOGI
LPPM STIE Mahaputra Riau
http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id
Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,746 atau 74,6%.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh, dengan pengaruhnya sebesar 0,179 atau 17,9%.
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), artinya organizational citizenship behavior pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh mempunyai hubungan yang kuat dengan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi sebesar 72,3%.
5. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,523, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu organizational citizenship behavior dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan komitmen organiasai (X2) sebesar 0,523 atau 52,3% dan sisanya sebesar 47,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Daftar Pustaka

Allison, Michael. 2012. Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Nirlaba. Yayasan Obor Indonesia: Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Suatu Penelitian. Rineka Cipta: Jakarta.

Bolino, Turnley dan Bioodgood. 2012. Citizenship Behavior And The Creation Of Sosial Capital In Organization. Academy Of Management. Vol 7.

Dewanggana, Paramita dan Haryono. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016. Universitas Pandanaran: Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Undip: Semarang.

Gunastri, Ni Made. 2012. Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar). Forum Manajemen, Volume Nomor 1. Denpasar.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Husniati, Renny, dkk (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai UPN "Veteran" Jakarta. Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia. Vol. 1, No.1. Universitas

Volume.2 No.2 Agustus 2022
ISSN: 2715-7083
263-275

Tarumanagara.

Jaya, Rony. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisazional Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru. Jurnal. Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau.

Kreitner dan Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Salemba Empat: Jakarta.

Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Penerbit Andi: Yogyakarta.

Meilina. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan,Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan BRI Kediri. Jurnal Riset Ekonomimdan Bisnis, Vol 11 No.1. Universitas Nusantara PGRI: Kediri.

Mundung, Martinus, 2012. Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada Perusahaan Ikan Kaleng "Joint Venture" di Kota Bitung). Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 8 Nomor 1, Februari.

Novliadi, Ferry. 2012. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Sosial Organisasional. Skripsi Fakulta Kdokteran Universitas Sumatera Utara: Medan.

Paramita, Patricia Dhiana. 2013. Orgatizational Citizenship Behavior (OCB): Aspek Dari Aktivitas Individual Dalam Bekerja. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran: Semarang.

Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Robbins, S. P. 2013. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Robbins dan Timothy, A. Judge. (2013). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sarwono, Jonathan dan Budiono, Herlina. 2012. Aplikasi untuk Riset skripsi, Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS, Amos dan Excel. Penerbit Andi: Jakarta.

Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN: Yogyakarta.

Sopiah. 2012. Perilaku Organisasi. Penerbit Andi: Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Alfabeta: Bandung.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta.

Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. Perilaku Organisasional, Cetakan Pertama. Penerbit CAPS: Yogyakarta.

Umar. H. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Gramedia: Jakarta.

Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto. & Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Bolivior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Jurnal Manajemen: Universitas Kristen Petra: Surabaya.