

Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

ANALISIS *RETURN* SAHAM DAN VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PT BUKIT ASAM TBK
DI MASA PANDEMI COVID-19

..... *Adiati A, Andala Rama P Barusma, Luke Suciati dan Riswan* 1-7

ANALISIS PENERAPAN SANKSI DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT
KERJA DI KANTOR KECAMATAN WAY TUBA KABUPATEN WAY KANAN

..... *Deviana Sari, Dodi P, Habibburahman dan Agus Purnomo* 8-12

ANALISIS MANAJ EMEN PELAYANAN KUSUKA (KARTU PELAKU USAHA KELAUTAN DAN
PERIKANAN) DI DINAS PERIKANAN TERKAIT KEPUASAN NELAYAN DI KABUPATEN
TULANG BAWANG

..... *Eka Saputra A, Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan* 13-19

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN
LAMPUNG TIMUR

..... *Ermina Sari, Devia Kusuma A dan Yanuarius Yanu* 20-28

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

..... *Fani Handayani, M. Yusuf S. Barusman dan M Oktaviannur* 29-34

ANALISIS PENERIMAAN PAJAK DAERAH PROVINSI LAMPUNG PADA MASA PANDEMI
COVID-19 (STUDI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG)

..... *Hesni W Astuti, Dian Murniati, Haninun dan Nurdiauwansyah* 35-47

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF
DAN GURU (STUDI KUANTITATIF PADA SDN III GUNUNG MADU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH)

..... *Yaumil Khoiriyah, Aulia Rahmawati dan Hepiana Patmarina* 48-61

PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA
BISNIS KULINER DI KAB OKU

..... *Yunita Sari* 62-69

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 10	Nomor 1	Halaman 1 – 69	Bandar Lampung Maret 2021	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 10, Nomor 1 – Maret 2021

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Ermina Sari¹, Devia Kusuma Anggraini², Yanuarius Yanu Dharmawan³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Madani

²Universitas Bandar Lampung

³Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail : devia2109@gmail.com

Abstrak

Pegawai merupakan aset berharga bagi sebuah organisasi, kinerja pegawai yang baik akan berdampak baik pula terhadap kinerja organisasi. Salah satu optimalnya kinerja pegawai yakni ditandai dengan adanya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). Gap hasil penelitian Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan permasalahan yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur inilah menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, teknik pengambilan datanya menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara, sedangkan alat analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur adalah 61,5%

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komitmen organisasi, kepuasan kerja, organizational citizenship behaviour*

Pendahuluan

Selama beberapa dekade terakhir, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah menjadi konstruksi utama di bidang psikologi dan manajemen dan mendapat banyak perhatian dalam literatur (Bergeron, 2007). Greenberg dan Baron, (2003), Barusman & Mihdar (2014), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Pegawai yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi pada umumnya mempunyai OCB yang lebih baik, jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja kurang baik. Melihat efek positif yang ditimbulkan adanya OCB, maka perlu diteliti apa saja variabel yang mampu meningkatkan OCB dari pegawai. Penelitian terdahulu membuktikan pengaruh positif kepemimpinan terhadap OCB (Moestain dkk., 2020).

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 OCB. Pada variabel komitmen organisasi, hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB, Ristiana (2013).

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

Hasil penelitian terdahulu tentang Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memperlihatkan hasil yang berbeda. Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan secara simultan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Arimbawa & Sudharma, 2016).

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Sulistyawati, 2018). Komitmen organisasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi OCB (Takdir & Ali, 2020). Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB (Kartikaningdyah & Utami, 2017), komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Iswara Putra & Kartika Dewi, 2016).

Melihat berbagai fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, penting kiranya untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut juga mempengaruhi OCB pegawai yang juga akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yang dinilai kurang maksimal, baik itu penilaian dari masyarakat maupun dari internal instansi Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur itu sendiri. Birokrasi pemerintah pada dasarnya dibentuk untuk mengaktualisasikan tugas pemerintah dalam memberikan dan memenuhi kebutuhan layanan sipil ataupun layanan sipil, sehingga birokrasi mempunyai kewajiban untuk menjadi pelayan bagi kepentingan masyarakat, Salim dkk., (2016), Barusman et., al (2020), pelayanan yang diberikan harus bersifat transparan, terbuka dan jujur.

Singkatnya Gap hasil penelitian Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan permasalahan yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur inilah menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Newstrom (2007), Barusman (2013) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi.

Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan perilaku pegawai yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi (Slamet, 2018). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pemimpin mempunyai tugas untuk membantu perawat tetap dalam pencapaian tujuan mereka dan menyediakan petunjuk atau arahan serta dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan mereka seiring dengan tujuan organisasi, sehingga dalam bekerja mereka mampu memunculkan perilaku ekstra peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagaimana yang diharapkan, (Nurcahyo, 2012).

Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Wibowo dan Susilowati (2010) yang menunjukkan bahwa Komitmen organisasional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai (Sudirjo, 2017).

Kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa secara simultan Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian Sahertian, (2013) menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Sahertian, 2013).

OCB pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipengaruhi oleh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, (Putra & Sudibya, 2018). Komitmen afektif, kepuasan kerja, dan persepsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB, artinya semakin baik kepemimpinan, komitmen organisasi serta kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship behaviour* (OCB) (Badiroh & Azizah, 2020).

Metodologi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2011) metode penelitian kuantitatif, yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif. Dalam hal ini rancangan yang digunakan pada penelitian adalah penelitian kuantitatif yaitu, untuk menjelaskan, menggambarkan, memberikan dan menguraikan peristiwa berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 32 orang tidak termasuk peneliti.

Sampel merupakan sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari populasi, (Arikunto, 2006). Sampel adalah sejumlah entitas yang jumlahnya kurang dari populasi atau sampel adalah sebagian individu yang diselidiki (Hadi, 2005). sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai tidak termasuk peneliti. Teknik sampling dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus, artinya semua populasi yang ada dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket atau kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner terbuka yaitu dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan responden memiliki keleluasaan untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka. Dengan menggunakan teknik ini akan diperoleh data tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung (yusuf, 2014). Dalam hal ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

3. Dokumentasi

Metode Dokumentasi Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat majalah, brosur dan internet yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja pegawai untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian

4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

- 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) / Variabel Bebas (X)
- 2) Variabel Terikat (*Dependent variable*) / Variabel (Y)

Teknik Analisis data

Setelah uji analisis prasyarat telah terpenuhi, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan. Uji hipotesis pertama dan ke dua digunakan regresi linier sederhana dan hipotesis ke tiga digunakan rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2016: 70) dalam Pengujian regresi dibantu dengan pengolahan data pada program Eviews 6.0 dengan persamaan regresi. Persamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3...et$$

Hasil dan Pembahasan

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik. Adapun analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antar variabel yang diteliti, yaitu antara variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian analisis data yang dilakukan adalah dengan regresi linier ganda, yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap ocb hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.574	3.64405

a. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi (hubungan) antar variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan OCB pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur yaitu ditunjukkan oleh nilai *r* (*corelation*) adalah sebesar 0.784 atau 78,4%. Nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada nilai korelasi 0.60-0,799. Hal ini berarti hubungan yang terjadi antar variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berhubungan dengan variabel OCB yang masuk dalam kategori positif dan kuat. Artinya jika kepemimpinan baik, dan komitmen semakin kuat serta pegawai semakin puas dengan kerjanya maka OCB pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur juga akan mengalami peningkatan.

Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja faktor penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, disebabkan karena kepemimpinan memiliki peranan penting dalam BPN Lampung Timur , karena apabila kepemimpinan dijalankan dengan baik serta perilaku pimpinan yang dapat mengarahkan bawahan dengan baik, maka para pegawai akan memiliki

kepercayaan dan semangat kerja yang tinggi, dengan demikian organisasi dapat memperoleh kualitas sumber daya yang baik yang mau bekerja diluar tugasnya. Selain itu individu-individu yang berkomitmen terhadap organisasinya adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan meningkat. Faktor penting berikutnya yaitu mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggungjawab dan dedikasi. Sehingga hampir tidak ada perdebatan yang berarti di kalangan para peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Perilaku ini sangat diharapkan dapat ditampilkan oleh anggota organisasi. Perilaku anggota organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Koefisien Determinasi

Besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi pada variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu 0.615 atau 61,5%. Hasil tersebut memiliki pengaruh yang bernilai positif, artinya *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 61,5%. Sementara itu sisanya sebesar 38,5% tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Organizational Citizenship Behavior merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Perilaku ini sangat diharapkan dapat ditampilkan oleh anggota organisasi. Perilaku anggota organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Artinya semakin baik kepemimpinan, komitmen organisasi tinggi dan disertai kepuasan oleh pegawai, maka akan meningkatkan OCB pegawai.

Hasil Perhitungan Regresi Linier Ganda Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.893	4.188		4.714	.039
	Kepemimpinan	.386	.099	.634	4.924	.000
	Komitmen organisasi	.207	.131	.133	3.915	.036
	Kepuasan kerja	.358	.159	.174	3.136	.026

a. Dependent Variable: OCB

Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil signifikan kepemimpinan sebesar 0,00, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ini berarti bahwa H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, diterima/didukung. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Selanjutnya persamaan regresi linear ganda, yaitu: $Y = 6.893 + 0.386 X_1 + 0.207 X_2 + 0.358 X_3 + \epsilon$. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai *constant intercept* (a) adalah sebesar 6.893, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dianggap memiliki nilai yang konstan, maka ocb pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 6.893. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0.386, mengandung arti jika kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan sementara komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap konstan maka akan meningkatkan nilai Ocb pegawai sebesar 0.386 satuan.

Pemimpin mempunyai tugas untuk membantu bawahan dalam pencapaian tujuan mereka dan menyediakan petunjuk serta arahan dan dukungan yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa tujuan mereka tersebut seiring dan sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga dalam bekerja mereka mampu memunculkan perilaku ekstra peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur memberikan dorongan dan masukan bahwa pegawai dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dengan baik, pemimpin mengadakan musyawarah dengan pegawai dalam menghadapi permasalahan dan memberikan kesempatan pegawai untuk memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah dan mendengarkan dengan penuh masukan dari pegawai. Pada intinya pemimpin memainkan peran penting dalam mendorong pencapaian

OCB dengan cara meningkatkan sikap positif pegawai (misalnya: melalui kepuasan kerja, keadilan, dan komitmen organisasi).

Komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil signifikan komitmen organisasi adalah 0,036 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis 2 yaitu Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur didukung/diterima. Artinya Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan persamaan regresi berganda, nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0.207, mengandung arti jika komitmen organisasi ditingkatkan 1 satuan sementara kepemimpinan dan kepuasan kerja dianggap konstan maka akan meningkatkan nilai OCB pegawai sebesar 0.207 satuan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka OCB karyawan juga akan meningkat; (Pradhiptya, 2013). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi seperti merasakan berat untuk meninggalkan organisasi dan merasa bangga menjadi salah satu bagian dari organisasi serta memiliki komitmen dan kemauan untuk bekerja keras demi kemajuan organisasi dan peduli dengan masa depan yang akan terjadi pada organisasinya, pada akhirnya komitmen organisasi menyebabkan keterikatan antar karyawan dan organisasi meningkat. Hal ini akan meningkatkan komitmen masing-masing individu dalam organisasi, karena komitmen dapat membuat pegawai akan semakin loyal bekerja untuk organisasinya, dalam arti lain, semakin berkomitmen seorang pegawai pada organisasinya maka tingkat OCB pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil signifikan dari kepuasan sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis 3, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur diterima/didukung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Sedangkan nilai konstanta terakhir pada persamaan regresi berganda yaitu 0.358, mengandung arti jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan sementara kepemimpinan dan komitmen organisasi dianggap konstan maka akan meningkatkan nilai Ocb pegawai sebesar 0.358.

Selain kepemimpinan dan komitmen organisasi, anteseden berikutnya yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada umumnya pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur merasa puas dari segi kondisi kerja, kompensasi maupun interaksi lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja dan lain-lain, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan ocb pegawai. Apabila seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan menggunakan segenap kemampuannya dalam bekerja dan secara otomatis mendorongnya peningkatan OCB Secara umum. Singkatnya Kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal.

Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 14.927 dengan nilai signifikan 0,00, maka H_4 : Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, diterima/didukung. Artinya terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasional kuat berupa keinginan untuk melakukan sesuatu untuk keberhasilan organisasi serta untuk aktualisasi dirinya akan berupaya melakukan pekerjaan dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja pegawai, baik puas dalam segi kondisi kerja, kompensasi maupun interaksi lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi mereka. Komitmen organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi didukung oleh kepemimpinan yang baik, akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai, karena mereka merasakan manfaat bekerja dalam suatu

organisasi, ketika apa yang mereka harapkan sesuai dengan apa yang diperoleh, sehingga akan memberikan kontribusi yang melebihi peran dan tanggungjawabnya sebagai anggota organisasi. Singkatnya Kepemimpinan diaplikasikan dalam sebuah organisasi maka OCB secara langsung akan muncul. Begitu juga tingginya tingkat kepuasan dan disertai dengan komitmen terhadap organisasi akan membuat karyawan cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang benar bagi dirinya. Mereka akan merasa bahwa intansi merupakan tempat yang ideal untuk mereka bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
Hasil signifikan kepemimpinan sebesar 0,00, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ini berarti bahwa H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, diterima/didukung. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Semakin baik kepemimpinan di BPN Lampung Timur, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai.
2. Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
Hasil signifikan komitmen organisasi adalah 0,036 nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 yang artinya hipotesis 2 yaitu : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur didukung/diterima. Artinya Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab, sehingga OCB pegawai semakin tinggi, dengan tingginya komitmen maka tinggi pula OCB-nya.
3. Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
Hasil signifikan dari kepuasan sebesar 0,026, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis 3, yaitu Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur diterima/didukung. Kesimpulan penerimaan hipotesisnya adalah H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Kepuasan berpengaruh positif terhadap OCB, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam kondisi kerja sehari-hari, termasuk mempengaruhi OCB pegawai.
4. Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
Hasil pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 14,927 dengan nilai signifikan 0,00, maka H4 : Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, diterima/didukung. Artinya terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.
5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur adalah 61,5%.

Daftar Pustaka

Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2

- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bpfe.
- Arimbawa, I., & Sudharma, I. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 255169.
- Anwar Hadi., 2005. *Prinsip pengelolaan Pengambilan Sample lingkungan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Barusman, M Yusuf S, Barusman, Andala Rama Putra, Barusman, Tina M & Reda Putri, Appin Pursky. 2020. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 06, pp. 1955-1963. internasional
- Barusman, M Yusuf S. 2013. *The Strategic Development Model Of Organizational Dynamic Capabilities At Private Higher Education Institutions Using Soft System Methodology*. The First International Conference on Law, Business and Government 2013, UBL, Indonesia.
- Bergeron, D. 2007. The Potential Paradox Of Organizational Citizenship Behavior: Cost?, Citizens At What. *Academy Of Management Review*, 32(4), 1078–1095.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Pt Rineka Cipta.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. *Behavior In Organization International Edition*. New Jersey.Prentice Hall.
- Hm. Aslam Salim, Barusman, T. M., & Haninun. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Visionist*, 5.
- Iswara Putra, B., & Kartika Dewi, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 255043.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2017). Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal Of Business Administration*, 1(2), 256–269.
- Moestain, I., Hamidah, & Kadir. 2020. Leadership, Quality Of Worklife, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior In Pt. Pertamina. *Management Science Letters*, 10(6), 1213–1224.
- Nurchahyo, R. J. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul. *Sinergi*, 13(1), 41–55.
- Pariyanti, E., Jatiningrum, C., & Santoso, S. A. 2020. *The Analysis Of Job Satisfaction As Mediating On Work Motivation And Employee Performance : Case At Indonesia Financing Company*. 7(10), 243–248.
- 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.
- 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.

- Ristiana, M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Die, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 57–70.
- Slamet, G. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Stia Asmi Solo, September*, 160–164.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference Of Creative Industry*, 2July), 467–474.
- Takdir, S., & Ali, M. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 9–16.
- 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)