

**PENGARUH KOMITMEN DAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Christie Meyliani Jusuf

11160054

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Christie Meyliani Jusuf

11160054

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christie Meyliani Jusuf
NIM : 11160054
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KOMITMEN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 05 Januari 2021

Yang menyatakan



(Christie M Jusuf)
NIM.11160054

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA)

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CHRISTIE MEYLIANI JUSUF

11160054

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 7 Desember 2020

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, SE., M.Si
(Dosen Penguji/ Dosen Pembimbing)

: 
: 
: 

Yogyakarta, 7 Desember 2020

Disahkan Oleh:

Dekan,



(Dr. Permatas Pangeran, M.Si)

Ketua Program Studi,



(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH KOMITMEN DAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP*
BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT
DPRD KOTA YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat yang ditentukan untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 19 November 2020



Christie M Jusuf

1160054

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas semua berkat, kasih dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : **“PENGARUH KOMITMEN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA”**.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan masukan serta kritik dan saran yang membangun agar kedepannya menjadi lebih baik.

Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi pembaca serta semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 19 November 2020



Christie Meyliani Jusuf

11160054

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Batasan Penelitian.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1. Komitmen	8
2.1.1. Definisi Komitmen.....	8
2.1.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	10
2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	12
2.2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)	13
2.2.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)	13
2.2.2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	15

2.2.3.	Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)	17
2.3.	Kinerja.....	17
2.3.1.	Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2.	Pengukuran Kinerja.....	19
2.4.	Penelitian Terdahulu	21
2.5.	Pengembangan Hipotesis	23
2.6.	Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III		27
METODE PENELITIAN.....		27
3.1.	Metode Penelitian	27
3.2.	Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.3.	Populasi dan Sampel	27
3.4.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6.	Uji Instrumen	35
3.6.1.	Uji Validitas	35
3.6.2.	Uji Reliabilitas	36
3.7.	Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1.	Analisis Statistik Deskriptif	37
3.7.2.	Regresi Linear Berganda.....	37
3.7.1.	Uji Hipotesis	38
BAB IV		42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.2.	Analisis Deskriptif	47
4.2.1.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
4.2.2.	Karakteristik Responden Menurut Usia	49
4.2.3.	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	50
4.2.4.	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	51
4.3.	Uji Instrumen	53
4.3.1.	Uji Validitas	53

4.3.2. Uji Reliabilitas	55
4.4. Analisis Linear Berganda.....	56
4.5. Uji Hipotesis	57
4.5.1. Uji T (Uji Parsial)	57
4.5.2. Uji F (Uji Simultan)	59
4.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.6. Pembahasan.....	61
BAB V	65
PENUTUP DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN 1.....	71
LAMPIRAN 2.....	76
LAMPIRAN 3.....	77
LAMPIRAN 4.....	78
LAMPIRAN 5.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 4. 1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	48
Tabel 4. 2 Distribusi Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Usia Responden.....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja Responden	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Pendidikan Responden.....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Komitmen.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel OCB.....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji T.....	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji R ²	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	44

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	71
LAMPIRAN 2	76
LAMPIRAN 3	77
LAMPIRAN 4	78
LAMPIRAN 5	85

©UKDW

PENGARUH KOMITMEN DAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)

Christie Meyliani Jusuf

11160054

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : christiejusuf@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial (Uji t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji F). Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *Simple Random Sampling*. Berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan *Software SPSS 21*, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta. Makin tinggi tingkat komitmen dan OCB karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) , Kinerja

EFFECT OF COMMITMENT AND ORGANIZATION CITIZENSHIP

BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study at the Yogyakarta City DPRD Secretariat)

Christie Meyliani Jusuf

11160054

Management Studies Program Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email : christiejusuf@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to explore the effect of commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at the Yogyakarta City DPRD Secretariat. In this study, data were collected using a questionnaire which involved 42 people as respondents. To analyze the data, we used Multiple linear regression analysis using partial hypothesis testing (t test) and simultaneous hypothesis testing (F test). Sampling were taken using Simple Random Sampling method. Then, the research results were tested using SPSS 21 software, where the results of the hypothesis testing demonstrated that the organizational commitment variable had a significant positive effect on employee performance, and the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable also had a significant positive effect on the employee performance of the Yogyakarta City DPRD Secretariat. When the employee's commitment and OCB level is high, the employee's performance increases.

Keywords : Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting di dalam sebuah perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia menjadi penentu berjalannya kegiatan dalam organisasi secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia (*human resource*) yang dimaksudkan disini yaitu karyawan atau orang-orang yang bekerja dan mengabdikan dirinya kepada organisasi serta bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kedua komponen tersebut mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan (Mery dkk, 2016:72). Kinerja karyawan yang baik dapat terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki komitmen dan *OCB* terhadap perusahaan.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Pada dasarnya, kinerja individu

dapat mempengaruhi kinerja kelompok/tim dan secara keseluruhan dapat berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen dalam organisasi saling mendukung.

Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan perilaku karyawan itu sendiri, salah satunya yaitu tentang komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan ini disebut sebagai komitmen organisasional. Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih dan mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi serta bersedia untuk melakukan tujuan-tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja dengan komitmen yang kuat, mempunyai rasa keterikatan terhadap organisasi, sehingga dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan dapat memberikan usaha yang terbaik dan semaksimal mungkin. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Gibson (2012:182), komitmen adalah *“a sense of identification, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of organization”*.

Salah satu bentuk komitmen karyawan misalnya tidak menunda-nunda pekerjaan karena hal ini dapat membuat pekerjaan tidak bertumpuk dan tidak menghambat pekerjaannya sendiri maupun pekerjaan orang lain. Ini artinya karyawan memiliki komitmen untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang

diberikan kepadanya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, yaitu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Kemudian, tidak hanya komitmen karyawan yang mempengaruhi kinerja di dalam organisasi, tetapi juga budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan sebuah konsep yang diperkenalkan pada tahun 1980-an oleh Dennis Organ untuk menganalisis kinerja. Menurut Organ dkk (2006), OCB adalah perilaku seorang individu yang bersifat bebas dalam menentukan sesuatu, tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaannya, tetapi juga sikap karyawan terhadap pekerjaan diluar deskripsi kerjanya.

Dalam perilaku OCB, seseorang (karyawan) tidak mementingkan diri sendiri serta memiliki sikap empati dan simpati kepada orang lain juga terhadap lingkungan tempat dia bekerja. Perilaku ini contohnya seperti, menolong rekan kerja, bekerja dengan sukarela terhadap tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan di tempat kerja, dan lain sebagainya (Mery N., 2016). Dalam kegiatan organisasi, aplikasi pada prinsip-prinsip OCB telah dilakukan oleh karyawan pada Sekretariat Kota Yogyakarta. Salah satu contohnya, ketika karyawan pada sub-bagian anggaran mendapatkan pekerjaan yang *overload*, maka sub-bagian perbendaharaan ikut membantu menyelesaikan

tugas pada sub-bagian anggaran, begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki sikap OCB ini tentunya dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kinerja suatu organisasi (Podsakoff dkk, 2000)

Permasalahan yang sering terjadi di tempat kerja terkait dengan komitmen karyawan adalah kurangnya ketertarikan karyawan pada pekerjaannya sehingga karyawan berlaku tidak tertib waktu. Dalam hal ini, karyawan sering terlambat masuk kerja dan suka menunda-nunda pekerjaan dan lain sebagainya. Akibatnya pekerjaan bertumpuk sehingga dapat menghambat pekerjaan itu sendiri dan pekerjaan rekan kerja lainnya. Pada akhirnya pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal sesuai harapan organisasi. Selain itu, persoalan lain yang terjadi di tempat kerja adalah tentang sikap OCB yang masih dipandang sebelah mata. Padahal OCB merupakan sikap positif yang membuat pekerjaan semakin efektif dan efisien.

Melihat betapa pentingnya pengaruh komitmen dan penerapan OCB terhadap kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di dalam kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis sebagai tambahan wawasan maupun pengetahuan baru berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, diharapkan penulis dapat membandingkan teori yang dipelajari dengan apa yang terjadi di

lapangan mengenai pengaruh komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada bagian pimpinan kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta dalam merumuskan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta Jl. Ipda Tut Harono No.43, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta.

2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh anggota departemen di kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.
3. Definisi variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :
 - Komitmen dalam penelitian ini adalah menurut Robbins dan Judge (2007), menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Indikator komitmen yang digunakan adalah menurut Allan dan Meyer (1990), yaitu komitmen terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
 - *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menggunakan konsep menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006); *OCB* adalah perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh *reward* secara formal, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien.
 - Kinerja dalam penelitian ini menggunakan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2004), kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu. Indikator Kinerja menggunakan konsep menurut Malthis dan Jackson (2006), terdiri atas *Quantity of output*, *Quality of output*, *Timelines of output*, *Presences at work*, *Cooperativeness*.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta, dengan jumlah responden yaitu 42 orang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pada hasil uji regresi ditemukan bahwa Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasional semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 2) Hasil uji regresi ditemukan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta. Hal ini berarti jika OCB semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya:

- 1) Hasil penelitian ini dilakukan pada karyawan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta yang berjumlah 42 orang. Oleh sebab itu, kemungkinan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek dalam jumlah besar atau akan berbeda jika dilakukan pada tempat yang berbeda dengan jumlah populasi yang berbeda pula.
- 2) Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya meneliti tentang komitmen dan OCB serta pengaruhnya terhadap kinerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan, ada beberapa saran yang akan diajukan yaitu sebagai berikut :

- 1) Saran untuk Penelitian Selanjutnya
 - Untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika jumlah sampel ditambah dengan tujuan untuk keakuratan data yang lebih baik.
 - Variabel bebas dalam penelitian selanjutnya, tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, diharapkan menggunakan variabel yang baru dan berbeda.

2) Saran bagi Kantor DPRD Kota Yogyakarta

- Untuk Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta yang telah menjaga loyalitas karyawannya, diharapkan untuk terus melakukannya dengan konsisten sehingga karyawan dapat terus loyal menciptakan kinerja yang semakin baik.
- Diharapkan untuk memberikan perhatian lebih terhadap perilaku OCB karyawan dan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki sikap OCB. Hal ini bertujuan supaya karyawan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja untuk memberikan sumbangsih lebih bagi pencapaian tujuan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organizational terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33-38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 1-18.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work . 6th edition*. USA: Prentice Hall.
- Hikmah, N., & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1-8.
- James L. Gibson, James H. Donnelly, Jr. John M. Ivancevich , & Robert Konopaske. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition)*. Boston: McGraw-Hill.
- Kusnadi. (2003). *Teori dan Manajemen Konflik .* Malang: Taroda.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & J.H., Jackson. (2006.). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.

- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja tenaga Karyawan RS Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 71-78.
- Organ, D. W., Philip. M & MacKenzie, & Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior its nature, antecedents, and consequences*. United States of America: Sage Publication.
- Putri, Yumna D. , & Utami, H. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27-34.
- Rivai, V., & Fawzi, A. (2008). *Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh* (Edisi Ke Sepuluh ed.). Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S.P , & Judge, T.A. . (2017). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-9.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 1(4), 782-790.