

Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan

M. Reza Fahlevi.Ms^{1*}, Odi Jarodi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Email : Mrfms.90@gmail.com

Abstrak

Anggota organisasi perlu memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) bagi organisasi, begitu juga dengan Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan guna membantu pelaksanaan operasional organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior, salah satunya adalah Organizational Commitment. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif kepada 139 petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian yang didapatkan dari hasil uji t untuk menguji hipotesis. Peneliti mendapatkan nilai t hitung (4,609) > t tabel (1,97718) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, dimana menandakan bahwa terdapat pengaruh Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior. Peneliti kemudian melakukan uji determinasi dan memperoleh nilai R square sebesar 0,134 yang mana menunjukkan bahwa besar pengaruh work engagement sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen sebesar 13,4% sedangkan 86,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Organizational Commitment dengan Organizational Citizenship Behavior di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan.

Kata Kunci: *isi, format, artikel. Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Petugas Pemasyarakatan*

Abstract

For 150-200 word, An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference proceeding or any-depth analysis of a particular subject or discipline, and is often used to help the reader quickly ascertain the paper purposes. When used, an abstract always appears at the beginning of a manuscript or typescript, acting as the point-of-entry for any given academic paper or patent application. Abstracting and indexing services for various academic discipline are aimed at compiling a body of literature for that particular subject. Abstract length varies by discipline and publisher requirements. Abstracts are typically sectioned logically as an overview of what appears in the paper. Organizational members need to have organizational citizenship behavior or Organizational Citizenship Behavior (OCB) for the organization, as well as officers at the Class I Penitentiary in Medan to help carry out the organization's operations. There are many factors that influence Organizational Citizenship Behavior, one of which is Organizational Commitment. This research was carried out with the aim of knowing the effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Officers at Class I Penitentiary in Medan. The research method used is a quantitative research method to 139 officers at the Class I Penitentiary in Medan. The results showed that there was an influence given by the independent variable on the dependent variable in the study which was obtained from the results of the t test to test the hypothesis. Researchers get the value of t count (4.609) > t table (1.97718) so that H₀ is rejected and H_a is

accepted, which indicates that there is an influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. The researcher then conducted a determination test and obtained an R square value of 0.134 which indicates that the influence of work engagement as an independent variable on employee performance as the dependent variable is 13.4% while the remaining 86.6% is influenced by other variables not explained in this study. . The conclusion of this study is that there is a positive and significant relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Class I Penitentiary Medan.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Correctional Officer*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Darmawati, dkk, 2013). Saat ini Indonesia dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dan merupakan pokok dalam suatu organisasi karena merupakan obyek yang dapat menjalankan, mengarahkan, dan mengembangkan jalannya sebuah organisasi (Susiawan dan Muhid, 2015). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dijaga dan dikembangkan untuk dapat menjalankan sebuah organisasi sehingga menjadi organisasi yang efektif dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Pemasyarakatan merupakan organisasi yang memiliki struktur organisasi yang sama seperti organisasi lainya hanya pada fokus tujuan dan pendekatannya yang berbeda yaitu fokus pada bagaimana merubah perilaku narapidana atau disebut Warga Binaan Pemasyarakatan yang merupakan orang dianggap bersalah oleh hukum dan menjalani hukumnya pada Lembaga Pemasyarakatan supaya menyadari kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama. Kemudian pendekatan yang dilakukan oleh pemasyarakatan yaitu dengan pendekatan kemanusiaan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia yang dimiliki setiap manusia termasuk warga binaan pemasyarakatan ini.

Peran petugas Pemasyarakatan cukup vital dalam melaksanakan pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan (WBP), sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Pasal (7) ayat (1) yaitu pembinaan dan pembimbingan warga binaan pemasyarakatan diselenggarakan oleh menteri dan dilaksanakan oleh petugas lapas. Adapun terdapat kendala yang dihadapi petugas dalam pelaksanaan pembinaan bagi WBP di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan yaitu perbandingan jumlah petugas pemasyarakatan dengan WBP yang perbandingannya cukup besar.

Menghadapi hal itu guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas dari organisasi mencapai tujuan dari sebuah organisasi tersebut, sumber daya manusia juga perlu untuk melakukan hal – hal yang bersifat inisiatif yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat menunjang keefektifan sebuah organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Purba & Seniati, 2004, dalam Rahmayanti, dkk, 2014). Munculnya OCB sangat bergantung pada kemauan berbagai pihak yang terlibat untuk berkontribusi secara positif, terutama para pegawai karena mereka merupakan salah satu bagian penting dari institusi mana pun. OCB merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004, dalam Darmawati, dkk, 2013).

Tabel 1 Jumlah Petugas Pemasyarakatan dan WBP di Lapas Kelas I Medan

| No. | Nama | Jumlah |
|-----|-----------------------------------|--------|
| 1 | Petugas | 212 |
| 2 | Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) | 3228 |

Sumber: Sub Bag. Kepegawaian dan KPLP Lapas Kelas I Medan

Tabel diatas menunjukkan perbandingan yang signifikan antara jumlah petugas pemasyarakatan dengan WBP di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan yang menjalani masa pidananya di dalam Lapas, hal ini menunjukkan beban kerja petugas pemasyarakatan yang tinggi kemudian berakibat pada tidak maksimalnya kegiatan di dalam lapas seperti kegiatan pembinaan kepribadian dan kemandirian seperti mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja, melakukan hubungan sosial kerohanian kepada WBP, Selain itu melakukan pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban. Namun dilihat dari kemampuan Petugas Pemasyarakatan secara individu menghadapi WBP yang melebihi dari kapasitas yang seharusnya yaitu sebanyak 1050 orang, dengan perbandingan 1:15 orang antara petugas dengan WBP akan sulit dipastikan keefektifan kegiatannya. Disinilah peran *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang seharusnya dimiliki oleh Petugas Pemasyarakatan untuk mendukung segala kegiatan organisasi walaupun dengan jumlah WBP yang cukup besar, dengan perilaku OCB ini petugas akan menunjukkan perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, akan tetapi lebih berorientasikan pada kesejahteraan bersama dalam organisasi. Dalam hal ini peran penting dari Petugas Pemasyarakatan sebagai anggota organisasinya dengan tingkat OCB yang tinggi akan mempengaruhi kegiatan organisasi agar dapat berjalan dengan lebih baik lagi. Wujud perilaku OCB yang dilakukan oleh Petugas Pemasyarakatan seperti:

1. Membantu tugas sesama rekan kerja apabila kita sedang ada waktu luang.
2. Menggantikan shif piket penjagaan temannya apabila temannya berhalangan hadir karena sakit.
3. Berperilaku sopan santun dan ramah kepada siapapun.
4. Pulang kerja melebihi waktu yang ditentukan karena mengerjakan pekerjaan yang ada di UPT pemasyarakatan padahal tidak berlaku sistem kerja lembur dan tidak mendapatkan insentif atas hal tersebut.

Kerja ekstra yang dilakukan oleh Petugas bertujuan agar keadaan Lapas tetap kondusif dan kegiatan di dalam UPT seperti kegiatan pembinaan tetap berjalan dengan baik walaupun dihadapkan dengan keterbatasan yang ada pada UPT. Perilaku seperti ini yang sebaiknya dilakukan oleh Petugas Pemasyarakatan supaya berpartisipasi aktif dalam organisasinya. Petugas yang mampu memberikan tenaganya yang lebih diluar tuntutan yang diberikan kepadanya menunjukkan petugas tersebut menempatkan tujuan organisasi lebih tinggi dari pada tujuan dirinya sendiri.

Salah satu bukti rendahnya kinerja pada Petugas Pemasyarakatan dilihat dari temuan laporan masyarakat kepada Ombudsman terkait Lembaga Pemasyarakatan, seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2 Data Laporan Masyarakat terhadap instansi Lembaga Pemasyarakatan

| No | Laporan Masyarakat | Jumlah |
|--------------|----------------------------|-----------|
| 1 | Hak Warga Binaan | 4 |
| 2 | Kinerja Petugas Lapas | 5 |
| 3 | Masa Penghukuman | 3 |
| 4 | Sarana dan Prasarana Lapas | 1 |
| 5 | Lain-lain | 5 |
| Total | | 18 |

Sumber : Laporan Tahunan Ombudsman, 2021

Gambar tersebut menjelaskan persepsi masyarakat terhadap instansi Lembaga Pemasyarakatan yang rendah, asumsi masyarakat menunjukkan bahwa masih terdapatnya penyimpangan yang terjadi di Pemasyarakatan dan ini menunjukan Petugas tidak berperan dalam mencapai tujuan organisasi Pemasyarakatan dengan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Hal tersebut berbanding terbalik dengan indikator kinerja utama bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan yang memiliki sasaran strategis, yakni dalam rangka pemenuhan standar berupa pelayanan prima dan mencapai target kinerjanya dengan administrasi yang akuntabel yang mana kinerja tersebut ditandai dengan kondisi UPT Pemasyarakatan yang tidak memiliki kasus gangguan

keamanan dan ketertiban, kasus pelanggaran kode etik, serta minimnya laporan aduan penyimpangan pelaksanaan kegiatan. Melihat situasi tersebut menunjukkan masih rendahnya perilaku OCB petugas yang diindikasikan dengan rendahnya komitmen organisasi mereka. Komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan perilaku OCB juga rendah yang menyebabkan kinerja petugas masyarakatan yang tidak optimal apabila melihat situasi dalam tabel tersebut yang memperlihatkan masih adanya laporan masyarakat tentang penyimpangan yang terjadi di lembaga masyarakatan.

Organizational citizenship behavior (OCB) bisa muncul oleh banyak faktor pada organisasi, salah satunya ialah karena adanya komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2007). *Organizational Commitment* atau komitmen organisasi merupakan sebuah tindakan yang berdasarkan pada rasa percaya kepada organisasi, individu melibatkan diri didalam organisasi, dan loyalitas individu pada organisasinya tersebut. Robbins dan Judge (2008) menggambarkan komitmen organisasi sebagai situasi di mana seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi dan tujuan serta kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Jadi, keterikatan kerja yang tinggi berarti seseorang mendukung pekerjaan itu, sedangkan keterlibatan organisasi yang tinggi berarti seorang individu mendukung organisasi yang mempekerjakan mereka.

Penelitian terdahulu yang berjudul "Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior, Journal of Business Innovation" menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan komitmen organisasi dari setiap anggotanya. Karena komitmen organisasi itu sendiri dapat berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) setiap anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan diatas maka penulis akan mengkaji lebih jauh mengenai "**Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas di Lembaga Masyarakatan Kelas I Medan.**" Dari belakang yang telah dijelaskan diatas, adapun pokok permasalahan yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *Organizational Commitment* petugas di Lembaga Masyarakatan kelas I Medan?
2. Bagaimana *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap petugas di Lembaga Masyarakatan kelas I Medan?
3. Bagaimana Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap petugas di Lembaga Masyarakatan kelas I Medan?

Tujuan pada penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui *Organizational Commitment* petugas di Lembaga Masyarakatan kelas I Medan?
2. Untuk mengetahui *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap petugas di Lembaga Masyarakatan kelas I Medan?
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap petugas di Lembaga Masyarakatan kelas I Medan.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh pada penulisan Skripsi ini sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Bagi Unit Pelaksana Teknis, sebagai kontribusi khusus akan pentingnya *Organizational Commitment* dalam menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi petugas Lembaga Masyarakatan Kelas I Medan. Bagi Peneliti, sebagai tantangan dan juga pengalaman bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti memiliki gambaran tentang besarnya dampak *Organizational Commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas di Lapas Kelas I Medan. Bagi Pihak Lain hasil dari penelitian ini semoga bisa menjadi bahan bacaan dan juga informasi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian pada bidang pengaruh *organizational commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas.

2. Manfaat Teoritis

Hasil daripada penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti maupun pembaca yang tertarik pada pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas.

Pencarian data yang dipakai pada pengamatan ini ialah memakai uji korelasi dan uji regresi. Dari hal itu peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₀ : *Organizational commitment* tidak berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas masyarakat.

H_a : *Organizational commitment* berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas masyarakat.

METODE

Metode penelitian Kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Seperti yang didefinisikan oleh Creswell (2013), penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan metodologi penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dan variabel yang ditentukan sebelumnya untuk menentukan kebenaran teori tertentu. Hal ini dimungkinkan untuk mengukur variabel menggunakan berbagai alat penelitian, yang memungkinkan data numerik untuk diperiksa menggunakan berbagai proses statistik. Dimulai dengan pendahuluan, panduan literatur, landasan teori, metodologi penelitian, hasil, dan pembahasan, laporan akhir penelitian ini seringkali mengikuti format yang kaku dan seragam pada tahun 2013 (Creswell).

Pendekatan penelitian kuantitatif diklaim untuk pengetahuan postpositivis dengan menerapkan strategi penelitian berupa survei dan eksperimen-eksperimen. Selanjutnya metode yang digunakan adalah pertanyaan tidak terbuka, pendekatan yang ditetapkan sebelumnya dan data numerik. Dalam hal, peneliti menerapkan praktik penelitian dengan memverifikasi atau menguji pemahaman suatu dan teori dan penjelasannya, melakukan identifikasi setiap variabel yang akan dicermati, mengkorelasikan setiap variabel yang terdapat dalam rumusan masalah dan disertai penelitian, memakai standart reliabilitas dan ke-absahan nya. "meneliti dan menilai informasi secara struktur numerik (angka- angka), menetapkan pendekatan-pendekatan dengan menghindari timbulnya bias, dan menetapkan prosedur-prosedur statistik" (Creswell, 2013).

A. Desain penelitian

Contoh desain penelitian adalah strategi yang mencakup segala sesuatu mulai dari hipotesis luas hingga prosedur khusus untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Rancangan penelitian ini dimulai dari masalah sosial dengan pendekatan kuantitatif dan membatasi masalah yang ada dalam merumuskan masalah. Rumusan masalah kemudian dirumuskan dalam kalimat tanya, yang kemudian di pakai peneliti dengan menggunakan ilmu teori. bentuk desain penelitian yang digunakan ialah desain penelitian kausal (causal design) yang memakai hubungan sebab dan akibat antara variabel X dan Y. "Memasukkan segala sesuatu mulai dari hipotesis yang luas hingga pengumpulan data dan prosedur analisis yang spesifik adalah salah satu cara untuk membuat desain penelitian." (Creswell, 2019). Analisis yang digunakan dalam penelitian ialah uji korelasi dan uji regresi antara pengaruh "*Organizational commitmen*" terhadap "*Organizational citizenship behavior*" (OCB). Dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini saling mempengaruhi yaitu:

Variabel bebas (X) : *Organizational commitment*

Variabel terikat (Y) : *Organizational citizenship behavior* (OCB).

B. Sumber data

Peneliti menggunakan studi kepustakaan sebagai referensi teoritis untuk penelitian selain data sekunder yang akan diteliti, seperti data dari buku, artikel, berita faktual, dan peraturan perundang-undangan. Objek dalam penelitian tersebut merupakan Petugas di Lembaga Masyarakat kelas I Medan.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah himpunan objek atau subjek yang terletak di suatu tempat di mana

persyaratan tertentu yang diajukan dalam masalah penelitian terpenuhi, atau himpunan individu atau entitas dalam daerah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pemasyarakatan di Lembaga Kelas I Medan per April 2022 berjumlah 212 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan salah satu dari populasi yang mempunyai kriteria yang memadai. Teknik yang di pakai ialah menggunakan teknik Simple Random Sampling. Menurut rumus sampel Slovin, jumlah peserta dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel populasi yang dicari

N : Jumlah Populasi

e : Nilai error margin (ditentukan sebesar 5% atau 0.05)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus sampel slovin, dalam penelitian ini peneliti akan mengambil sampel sebanyak 139 orang petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas

Uji validitas dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu pernyataan. Validitas dalam penelitian kuantitatif berfungsi untuk menunjukkan seberapa nyata pernyataan tersebut, kemudian validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur untuk melakukan penelitian (Creswell, 2019). Dengan mendeteksi validitas skor dalam penelitian survei, peneliti dapat mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sudah tepat untuk penelitian surveinya. Dalam mendeteksi validitas skor dalam penelitian survei, peneliti dapat mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sudah tepat untuk penelitian surveinya (Creswell, 2019). Cara untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom rhitung dan rtabel dengan dasar, yaitu:

1. Jika nilai rhitung > rtabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang telah dinilai dinyatakan benar.
2. Jika nilai rhitung < rtabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang telah di niali dinyatakan tidak benar. Sementara nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-2 = 28$ pada penilaia dua arah 0,3610.

Pada pengujian uji validitas ini peneliti akan mengambil subjek sebanyak 30 responden Petugas Lapas Kelas I Medan, sehingga ditunjukkan bahwa $N=30$ dan nilai r tabel dengan Sig 0,05 adalah 0,361. Pencarian nilai r hitung dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi statistik yaitu IBM SPSS versi 23. Hasil uji validitas dengan *Organizational Commitment* (X) sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Bebas

| No. Pernyataan | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,337 | 0,361 | Tidak Valid |
| 2 | 0,381 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,695 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,723 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,306 | 0,361 | Tidak Valid |
| 6 | 0,501 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,405 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,462 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,723 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,571 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,615 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------------|
| 12 | 0,381 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,664 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| 15 | 0,579 | 0,361 | Valid |
| 16 | 0,509 | 0,361 | Valid |
| 17 | 0,353 | 0,361 | Tidak Valid |

Sumber : hasil hitung SPSS (21 Mei 2022)

Dari hasil data yang telah diolah dan dianalisis dan mendapatkan hasil uji validitas nilai r hitung masing masing dalam setiap item yang digunakan menunjukkan ada nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan keseluruhan 14 item pernyataan yang dinyatakan valid. Sedangkan ada 3 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung kurang dari nilai r tabel. Adapun untuk 3 item pernyataan yang tidak valid akan digugurkan (tidak digunakan dalam proses tindak lanjut).

Hasil pengujian validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Terikat

| No. Pernyataan | r Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|-------------|
| 1 | 0,365 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,332 | 0,361 | Tidak Valid |
| 3 | 0,680 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,480 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,133 | 0,361 | Tidak Valid |
| 6 | 0,663 | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,687 | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,649 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,735 | 0,361 | Valid |
| 11 | 0,553 | 0,361 | Valid |
| 12 | 0,743 | 0,361 | Valid |
| 13 | 0,469 | 0,361 | Valid |
| 14 | 0,531 | 0,702 | Valid |

Sumber : hasil hitung SPSS (21 Mei 2022)

Dari hasil data yang telah diolah dan dianalisis dan mendapatka hasil uji validitas nilai r hitung masing masing dalam setiap item yang digunakan menunjukkan ada nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan keseluruhan 12 item pernyataan yang dinyatakan valid. Sedangkan ada 2 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung kurang dari nilai r tabel dan untuk 2 item pernyataan yang tidak valid akan digugurkan (tidak digunakan dalam proses tindak lanjut).

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan standar variabilitas respon melalui eksperimen konseptual (Silalahi, 2015). Selain itu, uji ini diperlukan untuk menjelaskan apakah hasil yang diperoleh dengan menggunakan instrumen sebelumnya sudah mencerminkan adanya reliabilitas. (reability) (Creswell, 2019). Menurut Silalahi "reliabilitas akan menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengukuran. Untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji, peneliti menggunakan cronbach's alpha dan memakai bantuan software IBM SPSS 23. Dalam uji reliabilitas, pengambilan keputusan dalam pengamatan ini dengan dasar sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ Konsistensi internal dapat dicapai dengan penggunaan alat ukur yang memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi, artinya alat ukur tersebut dapat digunakan..

2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen yang diuji mengindikasikan unsatisfactory internal consistency reliability yang berarti instrumen ukuran tersebut tidak layak digunakan untuk penelitian karena tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel.

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dari variabel yang akan diteliti:

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Bebas

| Reliability Statistic | |
|-----------------------|------------|
| Cronbatch's Alpha | N of Items |
| 0.830 | 17 |

Sumber : Hasil Hitung SPSS (21 Mei 2022)

Berdasarkan dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 didapatkan hasil dalam table di atas dengan nilai *Cronbatch's Alpha* variabel bebas *Organizational Commitment* adalah sebesar 0.830 dengan jumlah pernyataan pada variabel *Organizational Commitment* adalah dengan jumlah pernyataan 17 butir.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Terikat

| Reliability Statistic | |
|-----------------------|------------|
| Cronbatch's Alpha | N of Items |
| 0.836 | 14 |

Sumber : Hasil Hitung SPSS (21 Mei 2022)

Berdasarkan dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 didapatkan hasil dalam tabel di atas dengan nilai *Cronbatch's Alpha* variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0.836 dengan jumlah pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan jumlah pernyataan 14 butir. Hasil dari kedua variabel dalam uji reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 hal ini dapat diambil keputusan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

C. Analisa Univariat

- a. Analisa Univariat Variabel *Organizational Commitment*

Untuk mempermudah pembacaan data, peneliti akan menjabarkan data hasil kuesioner penelitian dengan variabel *Organizational Commitment* kedalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil variabel *Organizational Commitment*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 20 | 14.4 | 14.4 | 14.4 |
| | Sedang | 103 | 74.1 | 74.1 | 88.5 |
| | tinggi | 16 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap variabel *Organizational Commitment*, peneliti mengkategorikan persepsi responden menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah yang mana menunjukkan tinggi rendahnya 3 dimensi pada setiap responden yang terdiri dari *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), *Affective Commitment* (Komitmen Normatif) dan *Continuous Commitment* (Komitmen Berkelanjutan). Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan kedalam tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 139 responden terdapat sebanyak 20 orang atau sebesar 14,4% berada pada kategori rendah, 103 orang atau sejumlah 74,1% pada kategori sedang dan 16 orang atau sejumlah 11,5% pada kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut persepsi responden terhadap variabel *Organizational Commitment* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan rata – rata memiliki persepsi pada tingkat sedang. Berikut penjelasan secara lebih detail dan spesifik tingkat *Organizational Commitment* yang terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1) Dimensi *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seseorang dengan organisasi, merasa dirinya identik atau bagian dari organisasi dan ingin selalu terlibat dengan organisasi serta merasa senang menjadi anggota organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen afektif terhadap organisasi adalah orang yang mempunyai keterikatan dengan organisasi karena kemauannya sendiri, menunjukkan kelekatan emosional petugas, mengidentifikasi dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Petugas yang memiliki komitmen afektif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi. Dimensi ini dapat dikembangkan melalui karakteristik organisasi, didalamnya termasuk sistem desentralisasi perusahaan berupa adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan organisasi kepada petugas yang dapat diterima oleh para petugas dengan baik. Deskripsi hasil penelitian dimensi *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) pada variabel *Organizational Commitment* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil dimensi *Affective Commitment*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 22 | 15.8 | 15.8 | 15.8 |
| | Sedang | 87 | 62.6 | 62.6 | 78.4 |
| | Tinggi | 30 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa *Affective Commitment* atau Komitmen Afektif pada responden yaitu petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan mayoritas berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 87 orang atau 62,6%, lalu pada tingkat tinggi sebanyak 30 orang atau 21,6% dan 22 orang atau 15,8% pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *Affective Commitment* atau Komitmen Afektif petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagian besar berada pada kategori sedang, selanjutnya diikuti oleh kategori tinggi dan masih terdapat sebagian kecil lainnya pada kategori rendah.

2) Dimensi *Continuous Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan didasarkan pada penilaian karyawan terhadap biaya dan manfaat jika menetap pada suatu organisasi. Meyer dan Allen dalam Greenberg dan Baron (1993:175) menyatakan *continuous commitment* dipengaruhi pada saat individu melakukan investasi, yang mana investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila seseorang beralih dari organisasinya. *Continuous commitment* juga didasarkan pada besarnya cost yang dikeluarkan oleh karyawan pada saat meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan didasarkan pada penilaian karyawan terhadap biaya dan manfaat jika menetap pada suatu organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan suatu keinginan untuk tetap melanjutkan bergabung dalam organisasi dengan mempertimbangkan gagasan dimana seseorang tidak meninggalkan organisasi karena takut kehilangan keuntungan yang tidak mereka temukan apabila bekerja pada organisasi lain. Deskripsi mengenai dimensi *Continuous Commitment* pada variabel *Organizational Commitment* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil dimensi *Continuous Commitment*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 22 | 15.8 | 15.8 | 15.8 |
| | Sedang | 92 | 66.2 | 66.2 | 82.0 |
| | Tinggi | 25 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh pada tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa *Continuous Commitment* atau Komitmen Berkelanjutan responden yang merupakan petugas pada Lapas Kelas I Medan sebagian besar berada pada tingkat sedang sebanyak 92 orang (66,2%), selanjutnya pada tingkat tinggi terdapat sebanyak 25 orang (18%) dan pada tingkat rendah sebanyak 22 orang (15,8%). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Berkelanjutan yang dimiliki petugas terhadap organisasi rata – rata dalam kategori tingkat sedang dan sebagian kecil lainnya masuk ke dalam kategori tingkat tinggi dan tingkat rendah.

3) Dimensi *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan bahwa komitmen normatif didasarkan pada perasaan memiliki kewajiban moral atau tanggung jawab terhadap organisasi yang mempekerjakan petugas. Komitmen Normatif ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Petugas dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi. Selain itu *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi petugas yang tidak dapat dibalas kembali yang membuat petugas tetap bekerja diorganisasi sebagai tanda balas jasa. Deskripsi mengenai dimensi *Normative Commitment* pada variabel *Organizational Commitment* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Dimensi *Normative Commitment*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 23 | 16.5 | 16.5 | 16.5 |
| | Sedang | 92 | 66.2 | 66.2 | 82.7 |
| | Tinggi | 24 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa *Normative Commitment* atau Komitmen Normatif responden sebagian besar berada pada tingkat sedang sebanyak 92 orang (66,2%), pada tingkat tinggi terdapat sebanyak 24 orang (17,3%) dan petugas yang berada pada kategori rendah terdapat 23 orang (16,5%). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Normatif yang dimiliki petugas terhadap organisasi rata – rata dalam kategori tingkat sedang dan sebagian kecil pada tingkat tinggi dan masih terdapat yang masuk ke dalam kategori tingkat rendah.

b. Analisa Univariat Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mempermudah pembacaan data hasil kuesioner, peneliti menjabarkan hasil kuesioner penelitian dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* kedalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil variabel *Organizational Citizenship Behavior*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 23 | 16.5 | 16.5 | 16.5 |
| | Sedang | 100 | 71.9 | 71.9 | 88.5 |
| | Tinggi | 16 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden mempunyai tiga kategori tingkatan dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Dari total 139 responden terdapat sebanyak 100 orang atau 71,9% dari total responden memiliki *Organizational Citizenship Behavior* pada tingkat sedang, 23 orang atau 16,5% dari total responden memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dengan tingkat rendah dan 16 orang atau 11,9% dari total responden memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Hal ini dapat kita ketahui bahwa rata – rata Petugas di Lapas Kelas I Medan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* pada tingkat sedang. Berikut penjelasan secara lebih detail dan spesifik tingkat *Organizational Commitment* yang terdiri atas lima dimensi yaitu:

1) Dimensi *Altruism* (Perilaku Menolong)

Penelitian dimensi *Altruism* (Perilaku Menolong) pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil dimensi *Altruism*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 20 | 14.4 | 14.4 | 14.4 |
| | Sedang | 75 | 54.0 | 54.0 | 68.3 |
| | Tinggi | 44 | 31.7 | 31.7 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Berdasarkan tabel kategori dimensi *altruism* tersebut dapat dilihat bahwa dari 139 responden sebanyak 75 responden atau sebesar 54% berada pada kategori sedang dan sebanyak 44 responden atau sebesar 31,7% berada pada kategori yang tinggi dan 20 responden atau sebesar 14,4% yang memiliki persepsi rendah terhadap dimensi *altruism*. Berdasarkan data tersebut persepsi reponden terhadap dimensi *altruism* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan dominan memiliki persepsi yang dominan sedang. Persepsi terhadap dimensi *altruism* itu mengacu pada perilaku bebas dari petugas yang terdiri dari perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi petugas untuk membantu petugas lainnya untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati adalah perilaku untuk tidak menciptakan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain.

2) Dimensi *Courtesy* (Rasa Hormat)

Deskripsi hasil penelitian dimensi *Courtesy* (Rasa Hormat) pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Medan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Hasil Dimensi *Courtesy*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 17 | 12.2 | 12.2 | 12.2 |
| | Sedang | 93 | 66.9 | 66.9 | 79.1 |
| | Tinggi | 29 | 20.9 | 20.9 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap dimensi *courtesy* terhadap variabel OCB, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi *courtesy* tersebut dapat dilihat bahwa dari 139 responden sebanyak 93 responden atau sebesar 66,9% berada pada kategori sedang, sebanyak 29 responden atau sebesar 20,9% berada pada kategori yang tinggi, dan sebanyak 17 responden atau sebesar 12,2% berada pada persepsi rendah terhadap dimensi *courtesy*. Berdasarkan data tersebut persepsi reponden terhadap dimensi *courtesy* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dominan memiliki persepsi yang sedang. Persepsi terhadap dimensi *courtesy* (kesoponan) itu sendiri berupa perilaku seseorang yang menghindari konflik dengan menjaga hubungan baik antar anggota organisasi atau sesama rekan kerja dan menjaga lingkungan pekerjaannya agar tetap harmonis dimaksudkan agar dalam bekerja selalu nyaman serta meminimalisir terjadinya konflik.

3) Dimensi *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Deskripsi hasil penelitian dimensi *Sportmanship* (Sikap Sportif) pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Hasil dimensi *Sportmanship*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 18 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| | Sedang | 93 | 66.9 | 66.9 | 79.9 |
| | Tinggi | 28 | 20.1 | 20.1 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap dimensi *sportmanship* terhadap variabel OCB, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi *sportmanship* tersebut dapat dilihat bahwa dari 139 responden sebanyak 93 responden atau sebesar 66,9% berada pada kategori sedang, sebanyak 28 responden atau sebesar 20,1% berada pada kategori yang tinggi, dan sebanyak 18 responden atau sebesar 12,9% berada pada persepsi rendah terhadap dimensi *sportmanship*. Berdasarkan data tersebut persepsi reponden terhadap dimensi *sportmanship* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dominan memiliki persepsi yang Sedang. Perwujudan dimensi *sportmanship* pada petugas itu sendiri ialah seperti mnunjukkan toleransi terhadap keadaan yang ideal tanpa mengeluh. Sportivitas para petugas adalah menoleransi keadaan yang tidak diharapkan atau kurang disukai tanpa mengeluh dan bersikap sportif dalam melakukan setiap tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya.

4) Dimensi *Conscientiousness* (Mendengarkan Kata Hati)

Deskripsi hasil penelitian dimensi *Conscientiousness* (Mendengarkan Kata Hati) pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Hasil dimensi *Conscientiousness*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 14 | 10.1 | 10.1 | 10.1 |
| | Sedang | 81 | 58.3 | 58.3 | 68.3 |
| | Tinggi | 44 | 31.7 | 31.7 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap dimensi *conscientiousness* pada variabel OCB, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi *conscientiousness* tersebut dapat dilihat bahwa dari 139 responden sebanyak 81 responden atau sebesar 58,3% berada pada kategori sedang dan sebanyak 44 responden atau sebesar 31,7% berada pada kategori yang tinggi serta 14 responden atau sebesar 10,1% yang memiliki persepsi rendah terhadap dimensi *conscientiousness*. Berdasarkan data tersebut persepsi reponden terhadap dimensi *conscientiousness* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dominan pada kategori sedang. Wujud dari dimensi *conscientiousness* mengacu pada perilaku perilaku bebas ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas-tugas, pekerjaan, dan etika pekerjaan yang diberikan petugas.

5) Dimensi *Civic Virtue* (Tanggung Jawab Keanggotaan)

Deskripsi hasil penelitian dimensi *Civic Virtue* (Tanggung Jawab Keanggotaan) pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 16 Hasil dimensi *Civic Virtue*

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 20 | 14.4 | 14.4 | 14.4 |
| | Sedang | 88 | 63.3 | 63.3 | 77.7 |
| | Tinggi | 31 | 22.3 | 22.3 | 100.0 |
| | Total | 139 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Olahan Penulis, Agustus 2022

Dalam melakukan pengukuran persepsi terhadap dimensi *civic virtue* terhadap variabel OCB, peneliti mengkategorikan persepsi tingkat kesetujuan responden menjadi tiga tingkat kategori yakni tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel kategori dimensi *civic virtue* tersebut dapat dilihat bahwa dari 139 responden sebanyak 88 responden atau sebesar 63,3% berada pada kategori sedang dan sebanyak 31 responden atau sebesar 22,3% berada pada kategori yang tinggi serta 20 responden atau sebesar 14,4% yang memiliki persepsi rendah terhadap dimensi *civic virtue*. Berdasarkan data tersebut persepsi reponden terhadap dimensi *civic virtue* di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan memiliki persepsi yang dominan sedang. Implementasi terhadap dimensi *civic virtue* mengacu pada perilaku petugas yang berpartisipasi dalam praktik organisasi untuk menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu sampel yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Analisis dalam penelitian ini mengukur data berskala rasio yang menggunakan metode statistik parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Pengujian menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05 memiliki kriteria yaitu jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data dari residual dengan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan SPSS v.25.0 sebagai berikut:

Tabel 17 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 139 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.78248178 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .045 |
| | Positive | .045 |
| | Negative | -.041 |
| Test Statistic | | .045 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer SPSS

Berdasarkan *output* yang diperoleh dari uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,200. Hal ini dapat dilihat pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel di atas yang menunjukkan angka 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian kuantitatif, uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Tabel 18 ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 306.114 | 1 | 306.114 | 21.241 | .000 ^b |
| | Residual | 1974.389 | 137 | 14.412 | | |
| | Total | 2280.504 | 138 | | | |
| a. Dependent Variable: YTOTAL | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), XTOTAL | | | | | | |

Sumber: Data SPSS

Pada tabel ANOVA di atas, diketahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antara variabel *Organizational Commitment* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan tabel uji regresi tersebut nilai $F = 21,241$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000$. Hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk mengukur tingkat pengaruh variabel *Organizational Commitment* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Uji regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel *Organizational Commitment* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 35.553 | 3.622 | | 9.816 | .000 |
| | OC | .279 | .061 | .366 | 4.609 | .000 |
| a. Dependent Variable: OCB | | | | | | |

Sumber: Data SPSS

Dari tabel *Coefficients* diatas, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai *constant* sebesar 35,553 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,279. Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35,553 + 0,279X$$

Dari persamaan tersebut nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan nilai koefisien b tersebut menunjukkan perubahan rata-rata variabel *Organizational Citizenship Behavior* (y) untuk setiap perubahan variabel *Organizational Commitment* (x) sebesar satu satuan. Jika nilai koefisien b bernilai positif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding lurus, artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel x maka akan terjadi penambahan nilai pula pada variabel y dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel x maka variabel y akan mengalami pengurangan nilai pula. Apabila nilai koefisien b bernilai negatif maka akan terjadi perubahan yang sifatnya berbanding terbalik. Artinya setiap terjadi penambahan nilai pada variabel x maka akan terjadi pengurangan nilai pada variabel y dan apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel x maka variabel y akan mengalami penambahan nilai.

Sehingga dari persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan yakni nilai konstanta variabel *Organizational Commitment* sebesar 35,553 dan menunjukkan bahwa nilai variabel 35,553 adalah konstan serta nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai 0,279. Nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif. Hal ini menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel *Organizational Commitment* dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Kenaikan nilai pada variabel *Organizational Commitment* mempengaruhi kenaikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* begitupun sebaliknya.

Dari persamaan rumus regresi tersebut dinyatakan bahwa koefisien regresi variabel *Organizational Commitment* (x) sebesar 35,553 menyatakan setiap kenaikan 1% nilai variabel *Organizational Commitment*, variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 0,279. Karena sifat regresi yang berbanding lurus maka diketahui bahwa semakin besar pengaruh *Organizational Commitment* yang diberikan *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.

3. Uji Signifikansi

Uji signifikan atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Organizational Commitment* sebagai variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak antara variabel bebas dan terikat. Jika nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut deskripsi hasil uji signifikansi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*:

Tabel 20 Hasil Signifikansi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 35.553 | 3.622 | | 9.816 | .000 |
| | OC | .279 | .061 | .366 | 4.609 | .000 |

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data SPSS

Dalam menentukan t tabel kita dapat menggunakan rumus $df = n - k = 139 - 2 = 137$. Berdasarkan rumus tersebut maka diketahui nilai t tabel dalam uji t yakni 1,97338. Hasil pengujian uji signifikansi mampu menjawab pengujian hipotesis dengan menggunakan perbandingan nilai t hitung dan t tabel. Berdasarkan tabel dan perhitungan di atas, nilai t hitung tercatat sebesar 4,609 dan t tabel sebesar 1,97718 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,609 > 1,97718$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Organizational Commitment* dan variabel OCB. Dari hasil uji t tersebut kita dapat melakukan uji hipotesis terhadap pengaruh variabel *Organizational Commitment* terhadap variabel OCB Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₀ : *Organizational Commitment* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) petugas pemasarakatan.

H_a : *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) petugas pemasarakatan.

Dalam uji hipotesis menggunakan uji t, H₀ diterima apabila nilai t hitung < t tabel yang menandakan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang menandakan adanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai t hitung > t tabel ($4,609 > 1,97718$). Hal ini menandakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh variabel *Organizational Commitment* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga dapat disimpulkan jika H₀ ditolak yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Organizational Commitment* dan OCB petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Medan.

4. Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh *Organizational Commitment* sebagai variabel bebas terhadap variabel OCB sebagai variabel terikat. Adapun tingkat pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21 Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .366 ^a | .134 | .128 | 3.796 |
| a. Predictors: (Constant), OC | | | | |
| b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior | | | | |

Sumber: Data SPSS

Dari tabel uji determinasi di atas, nilai R sebagai koefisien korelasi adalah sebesar 0,366. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel *Organizational Commitment* dan OCB karena $0,366 < 0,5$. Dari tabel uji determinasi di atas juga diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,134. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen. Berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 13,4% *Organizational Commitment* yang ada di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan dipengaruhi oleh OCB yang ada dan sisanya sebesar 86,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persepsi petugas terhadap *Organizational Commitment*, tingkat persepsi petugas terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat *Organizational Commitment* yang dimiliki oleh sebagian besar petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan termasuk dalam kategori yang cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan mengenai variabel *Organizational Commitment* dan masing-masing dimensi yaitu *Affective Commitment*, *Continuous Commitment* dan *Normative Commitment* yang rata-rata berada pada kategori sedang.
2. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki oleh sebagian besar petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut berarti sikap dan perasaan positif yang dimiliki petugas sebagai hasil peran ekstra dan perilaku sukarela yang diberikan petugas, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dalam lingkup pekerjaan memiliki persepsi cukup baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan yang bersifat positif antara *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* yang baik yang dimiliki oleh petugas memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan oleh para petugas. Tingkat pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* petugas adalah sebesar 13,4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dipengaruhi variabel lainnya selain variabel *Organizational Commitment* sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin Rizal, (2022) The Effect Competence And Quality Of Work Life On Organizational citizenship behavior (OCB) With Organizational Commitment Mediation, International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chusnul Izha Rahmatus Sholikhah, (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 10 No. 1.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (edisi ke-4)*. Upper Saddle River. NJ: Merrill.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Deign, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fourth Edition (4th ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Debora Eflina Purba, (2004) Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Oranizational Citizenship Behavior, *Jurnal sosial Humaniora*, Vol.8, No. 3.
- Jerald Greenberg, R. A. B. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Sadle River: Prentice Hall.
- John Tampil Purba, (2021) Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments On Organizational citizenship behavior, *Journal of business inovation*.
- Kreitner, Robert & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* Robert Kreitner, Angelo Kinicki (6th ed). New York: Boston McGraw Hill.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.

- Rita Hannawati Pardede, (2022) Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 10 No.1.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian (2nd ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.