

Table Of Content

| | |
|---------------------------------------|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Impact of Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable in Transportation Companies in Sidoarjo, Indonesia

Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Transportasi di Sidoarjo, Indonesia

Silvia Makhfudho, silviamakhfudho194@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Competency and Organizational Commitment on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Mentari Trans Nusantara in Sidoarjo. The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of a validity test and a reliability test. The hypothesis in this study is that there is an influence of Competence and Organizational Commitment on Employee Performance. There is an influence of Organizational Competence and Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). There is an influence of Organizational Competence and Commitment on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB). To test this hypothesis a data analysis tool is used in the form of a t-statistic test. The results obtained by the validity test showed that all statements were said to be valid. And for the reliability test of all variables is said to be reliable. For the hypothesis test based on the t-statistic test showed that there was a significant influence between competence and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance.

Published date: 2019-11-21 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

PT. Mentari Trans Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa pengiriman via darat, laut maupun udara. PT. Mentari Trans Nusantara berlokasi di area pergudangan Ritz Gate, Bohar, Sidoarjo melayani pengiriman barang atau paket dengan menggunakan jalur darat, air dan udara. Pelayanan pengiriman yang dilakukan oleh PT. Mentari Trans Nusantara diantaranya yaitu pengiriman yang melingkupi kota-kota besar di Pulau Jawa, seperti: Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, dan Yogyakarta, dan juga di kota-kota lain di luar Pulau Jawa seperti Medan, Palembang, Pekanbaru, Balikpapan, Banjarmasin, Pontianak, Manado, Makassar dan Denpasar dengan jadwal pemantauan manajemen sepenuhnya.

Fenomena yang didapat dari hasil wawancara pada awal bulan Oktober 2019 yang dilakukan pada bagian Kepala Cabang PT. Mentari Trans Nusantara menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu diperbaiki. Fenomena kinerja karyawan tersebut terindikasi dari rendahnya kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan penggunaan sumber daya manusia. Sebagian besar penelitian dalam kinerja karyawan berhubungan dengan beberapa sikap yaitu : kompetensi yang dimiliki karyawan, komitmen organisasi dan, sikap OCB yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi dari karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan dari perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh [Mathin, 2012] bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya faktor disiplin dan motivasi. Disamping disiplin dan motivasi, kompetensi juga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dalam wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa hanya beberapa yang dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki OCB, menurut Kepala cabang dari PT. Mentari Trans Nusantara ini hanya sedikit karyawan yang mau mengerjakan pekerjaan yang di luar pekerjaan strukturnya, mereka lebih memilih pulang setelah selesai dengan pekerjaannya. Namun ada beberapa karyawan juga yang memiliki sikap OCB ini, salah satunya pada divisi HRD, apabila terdapat karyawan yang berhalangan untuk hadir di kantor maka rekan kerja yang lain dalam satu divisi yang akan menggantikan dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Dan juga masih adanya permasalahan pada kinerja pegawai lainnya yang diantaranya kurangnya kualitas kerja dari beberapa pegawai, karyawan seringkali melakukan pelanggaran peraturan dengan bolos kerja, datang dan pulang sebelum waktunya. Hal ini dikarenakan adanya kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, yang merupakan salah satu penyebab dari permasalahan kinerja karyawan.

Metode

Lokasi penelitian ini berada di PT. Mentari Trans Nusantara yang terletak di Pergudangan Ritz Gate, Bohar Timur, Bohar, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mentari Trans Nusantara yaitu sebanyak 287 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Sedangkan kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masa bekerjanya lebih dari 3 tahun. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 76 karyawan.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu data primer yang meliputi data kuesioner yang telah disebar kepada responden dan data sekunder yang meliputi company profil, visi dan misi, struktur organisasi, absensi karyawan, dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data.

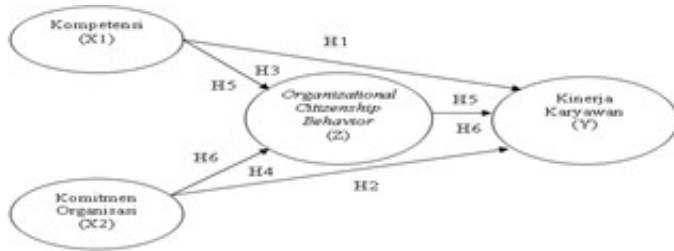


Figure 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah : 1) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut; 2) Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan; 3) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; 4) Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); 5) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); 6) Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); 7) Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

| | AVE | Composite Reliability | Cronbachs Alpha |
|----|-------|-----------------------|-----------------|
| X1 | 0.514 | 0.836 | 0.779 |
| X2 | 0.518 | 0.837 | 0.753 |
| Z | 0.708 | 0.923 | 0.894 |
| Y | 0.734 | 0.932 | 0.909 |

Table 1. Convergent Validity

Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 4.3 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria valid realibel karena nilainya diatas angka yang ditetapkan.

Uji Outer Model

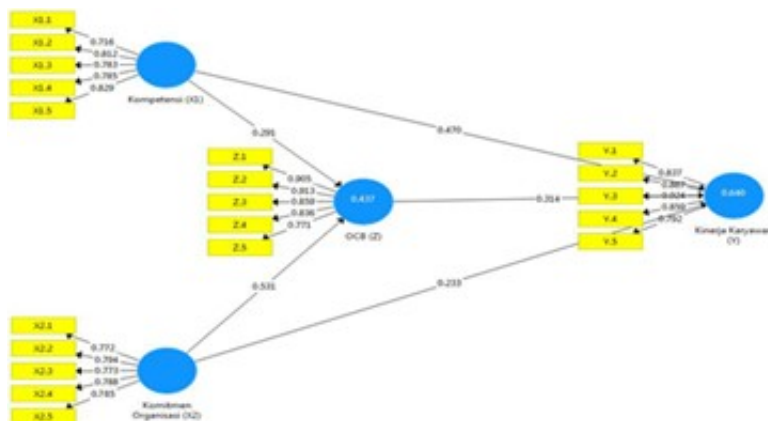


Figure 2. Hasil uji outer model

| Konstruk | Kode Item | Loading Factor |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Kompensasi (X1) | X1.1 | 0.716 |
| | X1.2 | 0.812 |
| | X1.3 | 0.753 |
| | X1.4 | 0.785 |
| | X1.5 | 0.829 |
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0.772 |
| | X2.2 | 0.794 |
| | X2.3 | 0.773 |
| | X2.4 | 0.788 |
| | X2.5 | 0.785 |
| OCB (Z) | Z.1 | 0.905 |
| | Z.2 | 0.913 |
| | Z.3 | 0.859 |
| | Z.4 | 0.836 |
| | Z.5 | 0.771 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.837 |
| | Y.2 | 0.867 |
| | Y.3 | 0.924 |
| | Y.4 | 0.859 |
| | Y.5 | 0.792 |

Figure 3. Hasil loading konstruk

Berdasarkan hasil estimasi loading factor pada tabel 4.8, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk kompetensi, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | (AVE) |
|--------------------------|------------------|-----------------------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,909 | 0,932 | 0,734 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,753 | 0,837 | 0,518 |
| Kompetensi (X1) | 0,779 | 0,836 | 0,514 |
| OCB (Z) | 0,894 | 0,923 | 0,708 |

Figure 4. Konstruk realibilitas dan validitas

Dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R-Square (R2)

| Item | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,654 | 0,640 |
| OCB (Z) | 0,452 | 0,437 |

Figure 5. R square

Nilai tersebut menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan komitmen organisasi, serta OCB terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 65%, kemudian menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap OCB yaitu sebesar 45%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a) Uji Path Koefisien

| Item | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,233 | 0,229 | 0,102 | 2,297 | 0,022 |
| Komitmen Organisasi (X2) -> OCB (Z) | 0,531 | 0,531 | 0,080 | 6,611 | 0,000 |
| Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,470 | 0,467 | 0,091 | 5,155 | 0,000 |
| Kompetensi (X1) -> OCB (Z) | 0,291 | 0,304 | 0,103 | 2,831 | 0,005 |
| OCB (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,314 | 0,315 | 0,131 | 2,394 | 0,017 |

Figure 6. Hasil t-statistik

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai t-statistik diatas 0,96 dan nilai p-value 0,05. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak Ha diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2) dan OCB (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan variabel intervening yaitu kinerja karyawan (Y) dan OCB (Z).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan; Konstruk kompetensi mempunyai nilai t-statistik sebesar 5,155 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan terbukti. Ha diterima, dan H0 ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan; Konstruk komitmen organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,297 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.022 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti. Ha diterima, dan H0 ditolak.

Pengaruh Kompetensi Terhadap OCB; Konstruk kompetensi mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,831 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti. Ha diterima, dan H0 ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB; Konstruk komitmen organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 6,611 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan; Konstruk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,394 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.017 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan terbukti. Ha diterima, dan H0 ditolak.

Pengujian Efek Mediasi

a) Tahap Pertama dan Tahap Kedua

| Konstruk | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,470 | 0,468 | 0,094 | 5,030 | 0,000 |
| Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,233 | 0,235 | 0,103 | 2,267 | 0,024 |

Path koefisien tahap pertama

| Konstruk | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Komitmen Organisasi (X2) -> OCB (Z) | 0,531 | 0,532 | 0,080 | 6,609 | 0,000 |
| Kompetensi (X1) -> OCB (Z) | 0,291 | 0,307 | 0,101 | 2,885 | 0,004 |

Path koefisien tahap kedua

Figure 7. Tahap Pertama dan Tahap Kedua

Dapat dilihat pada tabel path koefisien tahap pertama dan tahap kedua menunjukkan nilai statistik diatas 1,96 dan nilai p-value dibawah 0,05, maka syarat pertama dan syarat kedua untuk menguji mediasi terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada tahap ketiga.

b) Tahap ketiga

| Konstruk | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,400 | 0,400 | 0,079 | 5,078 | 0,000 |
| Komitmen Organisasi (X2) -> OCB (Z) | 0,531 | 0,532 | 0,080 | 6,609 | 0,000 |
| Kompetensi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,562 | 0,567 | 0,079 | 7,100 | 0,000 |
| Kompetensi (X1) -> OCB (Z) | 0,291 | 0,307 | 0,101 | 2,885 | 0,004 |
| OCB (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0,314 | 0,313 | 0,131 | 2,402 | 0,017 |

Figure 8. Path koefisien tahap ketiga

Tabel menunjukkan bahwa nilai t-statistik OCB terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai 2.402 lebih besar dari 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c) Tahap Keempat

| Konstruk | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| X1 -> Z -> Y | 0,091 | 0,099 | 0,060 | 1,516 | 0,130 |
| X2 -> Z -> Y | 0,166 | 0,164 | 0,070 | 2,381 | 0,018 |

Figure 9. Spesific indirect effect

Dari tabel dapat diketahui hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh OCB tidak signifikan dengan nilai statistik 1.516 kurang dari 1.96 dan nilai p-value 0.130 lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti konstruk OCB tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening atau Ha tidak terbukti atau ditolak. Dan H0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening diterima.

Sedangkan hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB masih signifikan dengan nilai t-statistik 2.381 lebih dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk OCB berpengaruh dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keenam Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening terbukti. Dan H0 ditolak.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan jabatan atau jobdisknya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh [Suhardi, 2019] yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Achamd, Akmal, dkk, 2018] yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [Moehariono, 2010] ditempat kerja, apabila seseorang mempunyai kompetensi secara baik atau tinggi jika diintegrasikan dengan kompetensi jabatannya, maka orang tersebut kemungkinan besar akan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hipotesis Kedua : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Konstruk eksogen komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan konstruk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, akan semakin mampu meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Jumarsih, 2017] yang hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini juga sesuai dengan teori [Sopiah, 2008] dalam [Jawindoe, 2012] mengatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Didasarkan keinginan untuk terikat

pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada.

Hipotesis Ketiga : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB; Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa konstruk eksogen kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti. Artinya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan meningkatkan untuk bersedia membantu teman sekerjanya. Berarti pada perusahaan, karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk bersifat menjadi seorang karyawan yang sukarela melakukan kesediaan menolong rekan kerja (*altruism*), *civic virtue*, *conscientiousness*, *countesy*, *sportsmanship*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh [Suhardi, 2019] yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB).

Hipotesis Keempat : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB ; Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa konstruk komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkatkan sikap OCB dari diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Jumarsih, 2017] yang hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh hasil yang signifikan dan bertanda positif.

Hal ini sesuai dengan teori menurut [Javadi, 2011] dalam [Harahap, 2010] yang mengatakan bahwa komitmen organisasi sangat menentukan *Organizational Citizenship Behavior* seorang karyawan. Hal ini juga didukung dengan pendapat [Greenberg Dan Baron, 2000] dalam [Harahap, 2010] , mereka mengemukakan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka karyawan tersebut akan semakin ingin berperilaku melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini mengarahkan karyawan untuk terlibat dalam berbagai bentuk OCB.

Hipotesis kelima : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB); Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak signifikan. Hal ini berarti konstruk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memegang peranan sebagai variabel mediasi antara konstruk kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel kompetensi tetap bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa harus dibantu oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Suhardi, 2019] yang menyatakan bahwa nilai pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, implikasinya adalah Kompetensi secara langsung mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, dan apa bila kompetensi tersebut melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan.

Hipotesis Keenam : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB); Berdasarkan hasil uji statistik menyatakan bahwa hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh dan signifikan. Hal ini berarti konstruk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh dalam memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada diri karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Jumarsih, 2017] yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hal ini sesuai dengan teori menurut dalam [Aminah, 2016] Efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB); 4) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); 5) Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening; 6) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening; 7) Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain Bapak Riyadi selaku Kepala Cabang di PT. Mentari Trans Nusantara Sidoarjo yang telah memperbolehkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Kemudian terimakasih untuk para karyawan PT. Mentari Trans Nusantara yang telah sukarela untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

References

1. R. L. & J. J. H. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.), Jakarta: Salemba Empat, 2012.
2. Suhardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Benefita*, Pp. 296-315, 2019.
3. Achmad, Akmal Umar, Budiman, "The Effect Of Work Motivation And Competence On Employee Performance Through Work Discipline," *Journal Management*, Pp. 92-119, 2018.
4. Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
5. W. N. Jumiarsih, "Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja," Pp. 28-228, 2017.
6. Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: ANDI.
7. Y. Jawindoe, "Analisis Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan," 2012.
8. Javadi, M.H.M., & Yavarian, J., "Effect Of Organizational Identity And Commitment On Organizational Citizenship Behavior," *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Bussiness*, Pp. 100-112, 2011.
9. Harahap, "Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, 2010.
10. Greenberg Dan Baron, *Budaya Dan Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
11. Robbins S & Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
12. S. Aminah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Pangkep," *Jurnal Manajemen*, 2016