

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SANTRI KARYA PADA YAYASAN DAARUT TAUHIID BANDUNG

Dahlan Ramdhani, Universitas Nasional Pasim
dahlanpark@gmail.com

Rika Karlina, Universitas Nasional Pasim
rika.karlina211@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung yang merupakan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, dakwah dan sosial kemanusiaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Santri Karya di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah santri karya Yayasan Daarut Tauhiid Bandung, dengan sampel sebanyak 90 orang dari jumlah populasi yang diambil dari data santri karya per bulan Juni 2021 sebanyak 894 orang. Peneliti menggunakan metode teknik *simple random sampling* dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengambilan data. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pembobotan dan metode asosiatif dengan analisis jalur (*path analysis*) dan uji asumsi klasik. Model skala likert yang diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dihitung dengan rumus *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas dihitung dengan teknik *Cronbach Alpha*. Perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja sebesar 21,3%. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar 22,4%. Pengaruh secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar 43.6% dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dilibatkan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted at the Daarut Tauhiid Foundation in Bandung, which is a foundation engaged in education, da'wah and social humanity. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment on the Performance of Santri Karya at Daarut Tauhiid Foundation Bandung. The population in this study was the students of the Daarut Tauhiid Foundation Bandung, with a sample of 90 people from the total population taken from the data of students working as of June 2021 as many as 894 people. The researcher used a simple random sampling technique method and used a questionnaire as a data collection method. This research uses descriptive method with weighting and associative method with path analysis and classical assumption test. The Likert scale model was tested using validity and reliability tests. The validity test was calculated using the Product Moment formula, while the reliability test was calculated using the Cronbach Alpha technique. Calculations using IBM SPSS Statistics version 22. The results of this study indicate that there is an influence between Organizational Citizenship Behavior on performance of 21.3%. The effect of Organizational Commitment on Performance is 22.4%. The simultaneous effect of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment on Performance is 43.6% and the remaining 56.4% is influenced by other variables that were not involved by the researcher in this study.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Organization Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Salah satu isu strategis global dalam manajemen sumber daya manusia yang mendapat perhatian dewasa ini adalah *extra-role* behavior yang biasa disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Para eksekutif puncak, manajer menengah, bahkan para pengawas mulai mencari suatu konsep bagaimana menumbuhkan perilaku kewarganegaraan organisasi. Kesadaran ini muncul karena perusahaan pada kenyataannya adalah memberikan tugas pekerjaan kepada karyawannya hanyalah berada pada dimensi job deskripsinya saja, walaupun sesungguhnya karyawan tersebut mampu bekerja diluar dari peran yang diberikan perusahaan. Fenomena ini tidak lagi relevan dengan kondisi perusahaan saat ini, sebab perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan karyawan bekerja dalam konteks *in role behavior* (perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi), tetapi membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Dr. Muhdar HM, ST., SE., MM: 2015).

Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perusahaan tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa adanya anggota yang bertindak sebagai *good citizenship* atau OCB (Dr. Muhdar HM, ST., SE., MM: 2015).

Setiap karyawan juga mempunyai nilai dan tujuan sendiri sehingga diperlukannya suatu integrasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan, perusahaan perlu untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang menjadi kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan demikian kebutuhan karyawan yang diharapkan akan terpenuhi melalui komitmen organisasi menjadikan kebutuhan organisasi akan kinerja karyawan akan juga dapat tercapai. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan yang sudah dipenuhi akan kebutuhannya maka karyawan tersebut juga akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya (Kardinah Indrianna Meutia, dkk: 2019).

Kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar *job description*. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih pada organisasi (Dika Fidiyanto, dkk: 2018).

Kesuksesan dari sebuah usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pada organisasi usaha tentunya harus melibatkan karyawan, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang merupakan komponen utama dalam organisasi, dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

Kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Mariman Darto (2014:76) mengatakan bahwa “*OCB adalah perilaku yang konstruktif, tidak digolongkan dalam deskripsi kerja formal pegawai. Perilaku pegawai seperti membantu rekan kerja dalam konteks pekerjaan yang sama dengan mereka, membantu rekan-rekan mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan kelompok kerja mereka dan berorientasi pada pekerja baru*”. Terdapat lima dimensi dalam mengukur OCB menurut Tambe and Shanker (2014), diantaranya:

1. Ketidakegoisan (*Altruism*)
2. Sifat Berhati-hati (*Conscientiousnes*)
3. Sikap Sportif (*Sportsmanship*).
4. Kesopanan (*Civic virtue*)
5. Sikap Kemasyarakatan (*Courtesy*)

Salihin *et al* (2020) mengungkapkan bahwa “Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampilkan pekerja *dalam organisasinya, komitmen di tunjukan dengan penerimaan keyakinan yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi*”. Menurut Sunarno (2019) terdapat tiga dimensi yang ada dalam konsep komitmen organisasi:

1. Komitmen Afektif (*Affetive Commitment*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Menurut Sedarmayanti (2017:143) : “*Kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan kepegawaian dan memberi umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka*”. Indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2017:292), meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Inisiatif
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah santri karya/karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung dan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dari jumlah populasi sebanyak 894, maka diambil jumlah sampel sebanyak 90 Orang responden.

Dalam penelitian ini, setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan. Alternatif jawaban pernyataan berskala ordinal dengan menggunakan Skala Likert. Sebelum digunakan kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya.

Untuk menjawab tujuan penelitian maka untuk analisis datanya menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sebelumnya kualitas datanya diuji dengan uji asumsi klasik. Setelah dipastikan kualitas datanya telah baik maka selanjutnya data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Hipotesis Penelitian

Penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : OCB berpengaruh terhadap Kinerja Santri Karya di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
2. H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Santri Karya di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
3. H3 : OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Santri Karya di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) merupakan variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen.

a. *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

OCB adalah perilaku yang konstruktif, tidak digolongkan dalam deskripsi kerja formal pegawai. Perilaku pegawai seperti membantu rekan kerja dalam konteks pekerjaan yang sama dengan mereka, membantu rekan-rekan mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan kelompok kerja mereka dan berorientasi pada pekerja baru

b. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampilkan pekerja dalam organisasinya, komitmen di tunjukan dengan penerimaan keyakinan yang kuat untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi.

c. Kinerja (Y)

Kinerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi/ menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan kepegawaian dan memberi umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas OCB (X₁)

Variabel	Indikator	R _{hitung}	Kriteria	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X _{1 1}	0.566	0.300	Valid
	X _{1 2}	0.406	0.300	Valid
	X _{1 3}	0.466	0.300	Valid
	X _{1 4}	0.762	0.300	Valid
	X _{1 5}	0.553	0.300	Valid
	X _{1 6}	0.646	0.300	Valid
	X _{1 7}	0.382	0.300	Valid

	X ₁₈	0.543	0.300	Valid
	X ₁₉	0.762	0.300	Valid
	X ₁₁₀	0.320	0.300	Valid

Berdasarkan dari tabel 1 diatas, maka dilihat bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrument memiliki R hitung > 0.3 dengan demikian butir pertanyaan pada variabel OCB adalah “Valid”.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X₂)

Variabel	Indikator	R_hitung	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi	X ₂₁	0.522	0.300	Valid
	X ₂₂	0.656	0.300	Valid
	X ₂₃	0.667	0.300	Valid
	X ₂₄	0.729	0.300	Valid
	X ₂₅	0.551	0.300	Valid
	X ₂₆	0.709	0.300	Valid

Berdasarkan dari tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan dalam instrument memiliki R hitung > 0.3 dengan demikian butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi adalah “Valid”.

**Tabel 3
 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Variabel	Indikator	R_hitung	Kriteria	Keterangan
Kinerja	Y ₁₁	0.739	0.300	Valid
	Y ₁₂	0.709	0.300	Valid
	Y ₁₃	0.719	0.300	Valid
	Y ₁₄	0.750	0.300	Valid
	Y ₁₅	0.339	0.300	Valid
	Y ₁₆	0.777	0.300	Valid

Berdasarkan dari tabel 3 dapat dilihat bahwa setiap butir pernyataan dalam instrument memiliki R hitung > 0.3 dengan demikian butir pernyataan variable Kinerja adalah “Valid”.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas Variabel OCB (X₁)

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keputusan
OCB	0.729	Reliabilitas Baik

Hasil uji reliabilitas variabel OCB didapat sebesar 0.729 Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach's* yaitu apabila > 0.70 dikategorikan reliabel, hasil – hasil uji reliabilitas untuk variabel OCB termasuk dalam kategori “Reliabel”.

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi (X₂)

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keputusan
Komitmen Organisasi	0.709	Reliabilitas Baik

Hasil uji reliabilitas Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0.709. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila > 0.70 dikategorikan reliabel, hasil – hasil uji reliabilitas untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) termasuk dalam kategori “Reliabel”.

Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Kinerja (Y)

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keputusan
Kinerja	0.758	Reliabilitas Baik

Hasil uji reliabilitas Kinerja sebesar 0.758. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila > 0.70 dikategorikan reliabel, hasil – hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja termasuk dalam kategori “Reliabel”.

Uji Normalitas

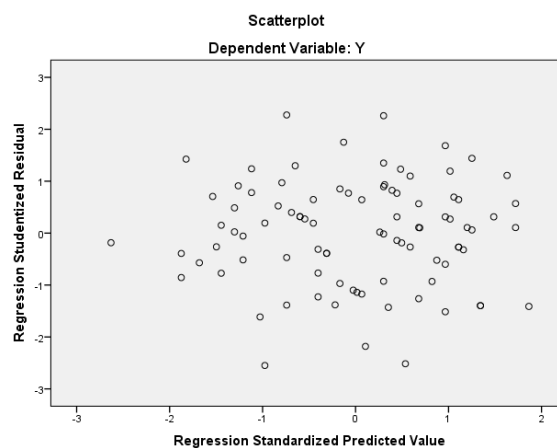
Tabel 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18834455
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.042
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yaitu berdasarkan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka pengambilan keputusan dalam menguji kenormalan data adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data menyebar secara normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, karena tidak terdapat pola tertentu pada grafik, titik-titik digrafik menampilkan penyebaran secara acak dan tidak terdapat pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja (Y).

Uji Multikolinearitas

Adapun hasil dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.978	2.752		.719	.474		
(X1)	.276	.093	.348	2.975	.004	.472	2.118
(X2)	.452	.146	.363	3.095	.003	.472	2.118

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* memiliki nilai 0,472 dan VIF memiliki nilai 2.118. Model regresi yang baik yaitu dimana nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (*independent*).

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW-test). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.436	.424	2.213	2.289

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 di atas bahwa didapatkan nilai *Durbin Watson* 2.289. Sedangkan nilai du dapat dilihat pada tabel dengan jumlah data (n) = 90 dan jumlah variabel independen (k) = 2, nilai du = 1,7026, nilai 4 - du = 2,3072. Karena nilai *Durbin Watson* berada diantara du dan 4 - du yaitu $1,7026 < 2,289 < 2,2974$, selain itu nilai DW berada pada 1,55 hingga 2,46 berarti tidak ada autokorelasi. Sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji F

**Tabel 10 Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330,114	2	165,057	33,692	,000 ^b
Residual	426,208	87	4,899		
Total	756,322	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),
Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel uji F di atas diperoleh F hitung sebesar 33,692 dengan signifikansi 0,000 dimana posisi tabelnya berada di df1 2 dan df2 87 maka F tabelnya adalah 3,10 lebih kecil dari F hitung. Maka H1 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh variabel OCB dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk OCB (X1) menunjukkan bahwa nilai thitung 2.975 > ttabel 1.6625 dengan probabilitas signifikan Kualitas Produk pada level 0,004. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

OCB menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk perusahaan dikarenakan semakin baik OCB maka semakin tinggi juga kinerja, bahkan tidak menutup kemungkinan kinerja akan cepat berkembang, dengan menghasilkan tingkat OCB yang baik berarti perusahaan mampu melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung 3.095 > ttabel 1.6625 dengan probabilitas signifikansi pada level 0,003. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid.

Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) didapatkan nilai Fhitung 33,692 > Ftabel 3,10 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid. Variable OCB dan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,436 atau 43,6%.

Dalam perusahaan kinerja merupakan kunci bagi karyawan dalam melakukan kegiatan dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Triana Fitriastuti bahwa karyawan yang berperilaku OCB dan memiliki Komitmen Organisasi secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB dan Komitmen yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, variable OCB dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

- a. Adanya pengaruh langsung antara variabel OCB terhadap Kinerja adalah sebesar 12,1% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 9,2% sehingga dapat disimpulkan pengaruh total variabel OCB terhadap Kinerja adalah sebesar 21,3%. Hipotesis yang bisa diterima adalah hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh OCB terhadap Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid.
- b. Adanya pengaruh langsung antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah sebesar 13,2% sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 9,2% sehingga dapat disimpulkan pengaruh total variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

adalah sebesar 22,4%. Hipotesis yang bisa diterima adalah hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid.

- c. OCB dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada Kinerja pada Yayasan Daarut Tauhiid sebesar 43,6% berdasarkan koefisien determinasi (R^2). Sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah, D. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Pustakaraya.
- Bambang S. Soedibjo. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim Bandung.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BFFE.
- Irham Fami. (2014). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Moorhead, G. Ricky W. Griffin. 2014. *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*. Australia: south western.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2012. *Management, Eleventh Edition (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Usman Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yayasan Daarut Tauhiid. (2018). *Peraturan Yayasan Daarut Tauhiid Tentang Sumber Daya Insani*. Bandung: CV. Smart Tauhiid.

JURNAL

- Dika Fidiyanto, dkk. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT. Hop LunIndonesia Kab. Semarang).
- Linda Kartini Ticoalu. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Hal. 782-790.
- Kadek M. P. & IGA Dwi Adnyani. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Unud, Vol. No.7, 4486-4517.
- Ranty Sapitri. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. JOM Fisip, Vol. 3 No.2.
- Salihin, Hermanto, L. M. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sman Model Lombok Timur*. Jurnal Distribusi, 8(1), 39–52.
- Sunarno. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen 135 Universitas Islam As-Syafi' Iyah*. Journal of Social Welfare, 6(1), 59–71.
- Siswanto Wijaya Putra. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*. Modernisasi, Vol. 11 No.1.
- Triana Fitriastuti. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4 No.2, 103-114.

INTERNET

<https://www.daaruttauhiid.org/profil-daarut-tauhiid/>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Yayasan>

