

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN  
ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
ANGGOTA ROTARACT CLUB SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**Syahfarnas Adi Putrantoro**  
**C2A007120**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG  
2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Syahfarnas Adi Putrantoro  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A007120  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen  
Organisasi dan Komunikasi Interpersonal  
Terhadap *Organizational Citizenship  
Behavior* Anggota Rotaract Club Semarang  
Dosen Pembimbing : Eisha Lataruva, SE, MM

Semarang, April 2014

Dosen Pembimbing



( Eisha Lataruva, SE, MM )

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Syahfarnas Adi Putrantoro  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A007120  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Anggota Rotaract Club Semarang

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal, 15 April 2014

Tim Penguji :

1. Eisha Lataruva, SE, MM

(  )

2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si

(  )


3. Ismi Darmastuti, SE, M.Si

(  )

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya Syahfarnas Adi Putrantoro, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Anggota Rotaract Club Semarang”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, April 2014  
Yang Membuat Pernyataan  
  
( Syahfarnas Adi Putrantoro )  
NIM. C2A007120

## MOTTO

"Jangan takut dengan kesulitan Anda Dan Jangan berharap Anda bisa berada dalam keadaan yang lain dari Anda, Karena ketika Anda telah membuat yang terbaik dari kesulitan, itu menjadi batu loncatan untuk kesempatan yang indah. "

[Helena Petrovna Blavatsky](#)

( Pendiri *Theosophical Society*)

## **PERSEMBAHAN**

Teriring bhakti kepada Bapak dan Ibu yang senantiasa lirik berdo'a untuk keberhasilan ananda. Nasehat-nasehat yang Engkau berikan adalah dorongan mental dan spiritual bagi ananda dalam menyelesaikan studi ini.

Saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat dan kasih sayangnya

*Sahabat-sahabat tersayang yang telah dan akan selalu menjadi bagian terpenting dalam hidup saya...*

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (anggota) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan organisasi. Beberapa aspek yang dibutuhkan dan sekaligus dapat menentukan tinggi rendahnya kadar *Organizational Citizenship Behavior* anggota Rotaract Club Semarang Semarang adalah kepemimpinan, komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Anggota Rotaract Club Semarang

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Populasi yang digunakan adalah Anggota Rotaract Club Semarang dengan jumlah 47 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 47 orang maka disebut penelitian sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Nilai Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,795 atau 79,5% berarti variasi perubahan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi variabel kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, *Organizational Citizenship Behavior***

## **ABSTRACT**

*Human Resources is a very important thing in an organization, due to the effectiveness and success of an organization is dependent on the quality and performance of the existing human resources in the organization. Performance human resource (member) that will encourage the emergence of organizational citizenship behavior (OCB), the behavior beyond what has standardized the organization . Some aspects are needed and can simultaneously determine the high and low levels of Organizational Citizenship Behavior members of Rotaract Club of Semarang Semarang is leadership, organizational commitment and interpersonal communication. This study aims to analyze the influence of leadership, organizational commitment and interpersonal communication on Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Members of the Rotaract Club of Semarang.*

*This study used multiple linear regression analysis using SPSS. The population used is a Member of Rotaract Club of Semarang with the number 47. The amount of sample used as many as 47 people, it is called a census study.*

*The results showed that there is positive and significant correlation between leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB), there is positive and significant correlation between Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) , there is positive and significant correlation between Interpersonal Communication on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Value of coefficient of determination ( Adjusted R Square ) is equal to 0.795 or 79.5 % mean variation change Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables influenced leadership, Organizational Commitment, and Interpersonal Communication of 79.5 % and the remaining 20.5 % is influenced by factors other*

***Keywords : Leadership, Organizational Commitment, Interpersonal Communication, Organizational Citizenship Behavior***



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya yang terarah, sehingga penulisan skripsi dengan judul: “**Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Anggota Rotaract Club Semarang**” ini dapat terselesaikan.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Penulisan skripsi ini tidak dapat mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di fakultas ini.
2. Ibu Eisha Lataruva, SE, MM, Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, nasihat, dan semangat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
3. Bapak Drs. Prasetiono, MM. Selaku dosen wali yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Seluruh staf dan pengajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh rotaractor semarang sebagai responden yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Ayah Eddy dan Ibunda Ike bibi sri, kakak fikar dan adik fraya yang telah memberikan seluruh kasih sayang dan senantiasa membantu baik moril maupun materiil yang tidak dapat terhitung. Khususnya Ibu tercinta terima kasih atas kasih sayang, doa, bimbingan, nasehat, pendidikan, dan banyak lagi yang telah penulis terima selama ini dengan tulus tanpa pamrih.
7. Ketua Rotaract Club Semarang mas Ferry Pleanggra, yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat special penulis, yuaristy ,mas plonk, Rifuat, Triana, mas lilik, adit tudhing, esha, yosi , abdel, belgis, fanny,fina , anin gendut, kastomo, piti, putut, martha, dinda ay , upik, riza, dion, fafa, lukie, ardanis , rio, anind, shesa bom-bom, dan sahabat-sahabat yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan dan saran kepada penulis, serta teman-teman Manajemen Squad angkatan 2007 sigit, holong, gama , sita, david, imam, binsar yang telah mengukir banyak kenangan selama masa perkuliahan.

9. Seluruh karyawan dan pegawai Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro mas slamet, mas dwi ,pak honggo yang telah membantu kelancaran administrasi selama masa perkuliahan.
10. Seluruh karyawan PT. Sawunggaling, PT Mekar Alnan Kencana, PT Duta Arta Kencana mbak susi, bu susi, jack, jumari,rizal ,indra,yayan, nur, david , semua Anggota Rotaract Club District 3420, anggota Mason
11. Semua ormas- ormas di semarang dan sahabat lain saya yang tak dapat di persebutkan satu per satu

Akhir kata, penulis mohon maaf atas segala kesalahan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.-

faith, hope, charity. Amin.

Semarang, 1 April 2014

Syahfarnas Adi Putratoro  
NIM. C2A007120

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I        PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	8
1.3    Tujuan Penelitian .....	8
1.4    Manfaat Penelitian .....	9
1.5    Sistematika Penulisan .....	9
BAB II        TELAAH PUSTAKA .....	9
2.1    Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	11

	2.1.2	Kepemimpinan .....	17
	2.1.3	Komitmen Organisasi.....	20
	2.1.4	Komunikasi Interpersonal .....	24
	2.2	Penelitian Terdahulu .....	28
	2.3	Kerangka Pemikiran .....	29
	2.4	Hipotesis.....	31
<b>BAB III</b>		<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
	3.1.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	33
	3.1.1	Variabel Penelitian .....	33
	3.1.2	Definisi Operasional.....	34
	3.2.	Populasi dan Penentuan Sampel.....	36
	3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	36
	3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	36
	3.5.	Metode Analisis Data.....	37
<b>BAB IV</b>		<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
	4.1.	Gambaran Umum Identitas Responden .....	44
	4.1.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
	4.1.2.	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	45
	4.1.3.	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan .....	46
	4.1.4.	Identitas Responden berdasarkan Lama Menjadi Anggota .....	46
	4.2.	Hasil Penelitian .....	47
	4.2.1.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	47

	4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
	4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	60
	4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
	4.2.5. <i>Goodness of Fit</i> suatu model .....	64
	4.3. Pembahasan.....	67
BAB V	PENUTUP.....	73
	5.1. Kesimpulan .....	73
	5.2. Saran.....	74
	5.3. Keterbatasan Penelitian.....	75
	5.4. Agenda Penelitian Yang Akan datang .....	76
	DAFTAR PUSTAKA .....	84
	LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	28
2.2. Definisi Konseptual Variabel.....	31
3.1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian .....	34
4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
4.4. Responden Berdasarkan Lama Menjadi Anggota.....	47
4.5. Perhitungan Nilai Indeks Variabel Kepemimpinan .....	49
4.6. Perhitungan Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi.....	52
4.7. Perhitungan Nilai Indeks Variabel Komunikasi Interpersonal .....	54
4.8. Perhitungan Nilai Indeks Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	56
4.9. Hasil Perhitungan Validitas Indikator .....	59
4.10. Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.11. Hasil Output SPSS : Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance).....	61
4.12. Ringkasan Hasil Perhitungan .....	63
4.13. Nilai Koefisien Determinasi.....	64
4.14. Hasil Uji F .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	31
2.2. Model Penelitian .....	30
2.3. Dimensi Variabel Kualitas Pelayanan.....	34
2.4. Dimensi Variabel Kepuasan Pelanggan.....	34
2.5. Dimensi Variabel Kepercayaan.....	35
2.6. Dimensi Variabel Loyalitas Pelanggan.....	36
4.1. Grafik Plot.....	61
4.2. Uji Normalitas.....	62



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran A Kuesioner Penelitian
- Lampiran B Tabulasi Hasil Penelitian
- Lampiran C Hasil Output SPSS

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (*intra-role*), dan yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai (*extra-role*). Hal ini biasa dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

Organ *et al.* (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi anggota itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki anggota yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi. Organisasi tidak bisa bertahan atau makmur tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga negara yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Karena pentingnya perilaku ini, para ahli organisasi memprioritaskan untuk memahami dan meneliti perilaku OCB (Jahangir *et al.*, 2004).

OCB sangat penting artinya untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. Menurut Podsakoff *et al.* (2000), OCB mempengaruhi keefektifan organisasi. Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi (Luthans, 2006). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan anggota yang memperlihatkan perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2008:40). Menurut Shweta dan Srirang (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: disposisi individu dan motif individu, kohesivitas kelompok, kepemimpinan, sikap anggota (komitmen organisasi), dan komunikasi interpersonal. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, antara lain faktor kepemimpinan, komitmen organisasi serta Komunikasi interpersonal (Rohmah, 2011).

Agar perilaku ekstra peran atau OCB para anggota organisasi ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin sangatlah diperlukan. Kepemimpinan sebagai bagian integral dari efektivitas organisasi, maka kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang ketua organisasi harus dapat mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi (Rahmi, 2013). Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus dapat mempengaruhi seluruh anggota yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para

anggota organisasi akan mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Aspek lain yang mempengaruhi OCB anggota adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai dedikasi dan dalam arti yang luas diartikan sebagai suatu kepercayaan yang kuat dari anggota untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memajukan organisasi, dan mempunyai suatu keinginan yang kuat untuk tinggal di dalam organisasi (Smith, et. Al, 1983). Komitmen organisasi mencakup adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, rasa tanggung jawab terhadap semua tugas dan kewajiban maupun keinginan untuk memajukan organisasi. Komitmen organisasi juga dipandang sebagai suatu kemauan untuk menyatukan dirinya dengan organisasi, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaan sebagai bagian utama dari kehidupannya. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan OCB.

Aktivitas komunikasi interpersonal juga merupakan faktor yang mempengaruhi OCB anggota. Ini didukung oleh penelitian Rohmah (2011). Pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik dari komunikasi ini bersifat langsung, dimana komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada

saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidak jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya. Artinya, dalam komunikasi interpersonal tidak hanya terjadi komunikasi satu arah, melainkan terjadi komunikasi timbal balik atau dua arah. Para anggota diharapkan selalu menciptakan komunikasi interpersonal yang berkualitas agar semakin efektif pula hubungan yang terjadi di antara mereka, karena melalui komunikasi interpersonal yang efektif dan berkualitas dapat membentuk dan memperkuat sikap positif anggota sebagai bentuk dari OCB.

Berkaitan dengan obyek penelitian, banyak terdapat *club-club* atau komunitas di Indonesia, namun tak jarang *club* yang mampu memiliki hubungan interpersonal yang baik antar anggotanya atau di luar anggotanya. Masing-masing anggota pada setiap *club* seharusnya mampu mewujudkan kemajuan *club*nya sehingga tercapai tujuan bersama. Setiap anggota diharapkan mampu mengungkapkan ide-ide atau gagasan untuk kemajuan *club*, mampu *sharing* dengan orang lain, mampu menjaga perasaan antar anggotanya sehingga tidak terjadi konflik internal. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan tersebut maka perlu sebuah ketrampilan interpersonal dari setiap individunya.

*Rotary International* adalah sebuah organisasi pengabdian masyarakat yang tersebar di seluruh penjuru dunia, dan beranggotakan para profesional dan usahawan, baik pria maupun wanita. Sekarang ini telah berdiri 29.000 *Rotary Club* dengan lebih dari 1,2 juta anggota. *Rotary Club* memberikan perhatian kepada para pemuda atau

generasi penerus, oleh sebab itu *Rotary Club* membentuk adanya *Rotaract Club*. *Rotaract Club* adalah organisasi pengabdian masyarakat bagi para pemuda yang berusia antar 18 – 30 tahun. *Rotaract Club* sudah ada sejak tahun 1968 yang dibentuk pertama kali di USA. *Rotaract* berdiri di bawah dukungan *Rotary Club* yang bergerak di bidang pengabdian masyarakat dan merupakan bagian integral dari usaha secara komprehensif untuk membawa perdamaian dan pengertian dunia. Organisasi ini membawa pesan global bagi perdamaian dan pemahaman bersama bangsa – bangsa di seluruh penjuru dunia. *Rotaract Club* memberikan wadah bagi generasi muda untuk terlibat dalam memberikan nilai lebih bagi kehidupan di lingkungannya, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya (Rotaract Handbook, h. 1).

*Rotaract Club* yang banyak berinteraksi dengan orang lain dan masyarakat, mengharuskan anggotanya untuk dapat secara aktif membuka diri, mampu mengemukakan ide, mampu bersikap asertif dengan orang lain, mampu mengatasi konflik dengan sesama anggotanya maupun orang lain di luar *clubnya*. Namun terkadang ada anggota yang masih merasa malu atau enggan sehingga kurang mampu untuk menjalin komunikasi dan relasi dengan anggota yang lainnya, serta kurang memberikan kontribusinya sebagai anggota *Rotaract Club*. Kemampuan ini amat penting, karena pada dasarnya kita tidak dapat hidup sendiri. Dengan banyaknya relasi yang terjadi maka dibutuhkan sebuah komunikasi interpersonal dari masing – masing individunya.

*Rotaract* yang saat ini tidak kondusif karena kurangnya komitmen dari anggota, hal ini terlihat ketika anggota kurang mampu untuk berbicara di depan umum, ketika *meeting* banyak anggota yang kurang mampu menyampaikan idenya, kurang mampu menyesuaikan diri, kurang mampu untuk berbagi dengan orang lain, tidak mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatannya. Bila ada kegiatan di lapangan, anggota kurang peka dengan keadaan lingkungannya sehingga kurang dapat *sharing* dengan orang lain. Tak jarang tertinggal informasi *up to date* sehingga saling menyalahkan satu dengan yang lain. Selain itu terdapat anggota yang tidak bersemangat dalam berorganisasi akan cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan, dan mengelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi demikian jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak pimpinan yang jelas akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya yang sesuai dengan perannya saja, namun diharapkan lebih mencurahkan perilaku ekstra dari individu tersebut, seperti meluangkan waktu ekstra untuk membantu anggota baru dalam melaksanakan pekerjaannya dan membantu anggota lain dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi tanpa memperoleh imbalan. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Anggota Rotaract Club Semarang"**



## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang menjadi topik dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Anggota Rotaract Club Semarang, dan dari rumusan masalah tersebut dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* anggota Rotaract Club Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* anggota Rotaract Club Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Anggota Rotaract Club Semarang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Anggota Rotaract Club Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Anggota Rotaract Club Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Anggota Rotaract Club Semarang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Rotaract Club Semarang khususnya dalam menentukan kebijakan tentang bagaimana meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* anggota Rotaract Club Semarang, karena akan meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi demi mewujudkan visi dan misi organisasi.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

#### **1.5 Sistematika penulisan**

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Landasan teori berisikan uraian teoritik variabel-variabel penelitian, meliputi landasan teori dari berbagai faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi definisi operasional dari variabel, populasi dan sampel yang akan digunakan, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang dilakukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebuah aspek unit dari perilaku individu dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain *OCB* adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi (Sandra, 2008).

Organ (1988) serta Smith et.al. (1983) menamakan perilaku *extra-role* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *OCB* adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal (Smith et al, 1983 dalam Rohmah, 2011). *OCB* melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra serta patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997 dalam Rohmah, 2011).

*OCB* merupakan perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat dalam deskripsi kerja formal tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena akan

meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, 1964 dalam Rohmah, 2011). Organ (1998) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal pada organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti bahwa perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance dan tidak diperintahkan secara formal, serta tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal. Organ (1998 dalam Rohmah, 2011) mengatakan bahwa orang yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dikenal sebagai “tentara yang baik”. Terdapat lima dimensi primer dari OCB menurut Organ (1998 dalam Djati, 2010) adalah sebagai berikut :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan yang dengan segera memberikan pertolongan kepada rekan kerjanya apabila rekan kerjanya tersebut mengalami kesulitan.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan karyawan dengan berusaha bekerja melebihi kewajiban atau tugasnya.

### 3. *Sportmanship*

Perilaku karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan–keberatan sehingga lingkungan kerja lebih menyenangkan.

### 4. *Courtesy*

Perilaku seseorang yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah–masalah interpersonal.

### 5. *Civic Virtue*

Perilaku karyawan dimana karyawan merasa bertanggung jawab pada kehidupan organisasi.

OCB diperlukan dalam suatu organisasi dan perlu mendapatkan perhatian serius, tidak lain karena OCB memiliki banyak manfaat terhadap organisasi seperti yang dikemukakan oleh Podsakoff dan Mac Kenzie (2000 dalam Rohmah, 2011), sebagai berikut:

#### 1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja (*Altruism*) akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan ini akan menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

## 2. OCB meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang merasa bertanggung jawab pada kehidupan organisasi (menampilkan perilaku *civic virtue*) akan membantu manajer mendapatkan sarana dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja (*Courtesy*), akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

## 3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan (*altruism*) sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, misalnya membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanships* akan sangat menolong manajer sehingga tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang.

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku



*sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. OCB meningkatkan stabilitas kerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat (*altruism*) akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar, dengan sukarela akan memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

### **2.1.2 Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan perilaku individu pemimpin dalam menjalankan roda organisasi. Pendapat John Priffner (dalam Soewarno, 2006) memberikan definisi kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan pendapat dari Dalton Mc.Farland (dalam Soewarno, 2006) memberikan pengertian bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah / pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat Wahjusumidjo (2003) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang yang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Sedangkan Robbin (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan untuk mempengaruhi semua anggota organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2001) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran, dan Yukl (1998 dalam Rohmah, 2011) mengatakan kepemimpinan adalah

proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2000) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan - tujuan yang diinginkan kelompok. Pendapat Tead; Terry; Hoyt ini yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Agar kepemimpinan di dalam organisasi dapat berjalan efektif, menurut Diana dan Tjiptono (dalam Rohmah, 2011) pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab.

Pemimpin yang baik harus memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun terhadap bawahan.

2. Dapat berperan positif.

Pemimpin yang baik harus dapat dijadikan panutan bagi bawahan.

3. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik.

Pemimpin yang baik harus dapat menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat.

4. Memiliki pengaruh yang positif.

Pemimpin yang baik harus dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif .

5. Memiliki kemampuan untuk meyakinkan.

Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk meyakinkan bawahan tentang visi dan misi organisasi sehingga bawahan dapat diarahkan ke arah positif dalam bekerja.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan perilaku pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi perilaku bawahan. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap perilaku bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Sandra (2008) dan Rohmah (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

### **2.1.3 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2007) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan berbagai kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (1995 dalam Darmawati, 2013), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Allen dan Mayer dalam Greenberg & Baron (2003) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi.

1. Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat pegawai terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasi serta berusaha untuk lebih produktif. Bagi individu yang berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai, serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Ganesan dan Weitz (1996) dalam Mas'ud (2004) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai :

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Kebanggaan terhadap organisasi.
3. Kepedulian terhadap organisasi.
4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.

## 6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan keadaan dimana individu merasa yakin pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi dimana tempat mereka bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, terlibat aktif dalam organisasi dan merasa sebagai bagian dari organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi dapat tumbuh berkembang, diperlukan adanya komitmen yang kuat yang terbentuk dari hubungan baik antara organisasi dan masing-masing anggota organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada sebuah organisasi akan memiliki sikap yang positif serta memiliki keinginan kuat untuk bekerja dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Steers, 2001). Pegawai yang berkomitmen tinggi juga akan melakukan usaha yang lebih besar dalam pekerjaannya.. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rohmah (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hal tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

### 2.1.4. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi (*communication*) berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *communicatio* yang artinya menyapa, dimana komunikator berusaha menetapkan

suatu kebersamaan (*commones*) dengan penerima. Jadi apabila kita akan mengadakan komunikasi dengan pihak lain, maka harus menentukan terlebih dahulu suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama (Wursanto, 2002).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2004), yang dimaksud dengan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Tidak jauh berbeda dari definisi di atas, di pada Kamus Psikologi (dalam Rakhmat, 2001), komunikasi didefinisikan sebagai segala penyampaian energi, gelombang suara dan tanda di antara tempat sebagai proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Komunikasi interpersonal disebut juga dengan istilah komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Sedangkan Dean Barnlund menjabarkan komunikasi interpersonal sebagai orang – orang pada pertemuan tatap muka dalam situasi sosial informal yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan non verbal yang saling berbalasan (Mulyana, 2001 dalam Rohmah, 2011). Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya



atau biasanya diantara dua orang yang langsung dapat diketahui feedback-nya, dengan kata lain bahwa komunikasi interpersonal adalah membentuk hubungan dengan orang lain. Everet M. Rogers mengemukakan ada beberapa ciri komunikasi yang menggunakan saluran komunikasi interpersonal (Liliweri, 1997 dalam Rohmah, 2011) yaitu :

- a. Arus pesan yang cenderung dua arah
- b. Konteks komunikasinya dua arah
- c. Tingkat umpan balik yang terjadi tinggi
- d. Kemampuan mengatasi tingkat selektivitas yang tinggi
- e. Kecepatan jangkauan terhadap audience yang besar relatif lambat
- f. Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap

Komunikasi interpersonal merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memberikan manfaat kepada organisasi sehingga suasana dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Komunikasi interpersonal sebenarnya merupakan suatu proses sosial di mana orang-orang yang terlibat di dalamnya saling mempengaruhi, dan merupakan komunikasi paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Berikut adalah dimensi-dimensi yang menentukan efektifitas komunikasi interpersonal di dalam suatu organisasi menurut De Vito (1997 dalam Rohmah, 2011) yaitu:

1. Bersikap Yakin.

Komunikasi interpersonal di dalam organisasi akan lebih efektif apabila seorang tidak merasa malu, gugup atau gelisah menghadapi orang lain dalam berbagai situasi komunikasi.

2. Kebersamaan

Komunikasi interpersonal di dalam organisasi akan lebih efektif apabila ia merasa sebagai bagian dari suatu organisasi.

3. Manajemen Interaksi

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila ia dapat mengatur isi, kelancaran dan arah pembicaraan secara konsisten.

4. Perilaku Ekspresif

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila seseorang memberikan umpan balik yang relevan.

5. Orientasi pada Orang Lain

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila seseorang menghargai perbedaan dengan orang lain dalam menjelaskan suatu hal.

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang langsung dapat diketahui *feedback*-nya, dengan kata lain bahwa komunikasi interpersonal adalah membentuk hubungan dengan orang lain. Komunikasi interpersonal adalah merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai

subsistem dalam perkantoran. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, komunikasi yang baik akan turut mempengaruhi perilaku positif pegawai sebagai cerminan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga pegawai mampu memperoleh, mengembangkan dan menyelesaikan tugas yang diembannya. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi interpersonal yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rohmah (2011), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan hal tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah daftar penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang mendukung dilakukannya penelitian ini. Untuk mempermudah dalam memahaminya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel. 2.1**

**Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lamidi (2008)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional	Regresi Berganda	Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Dan Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
2.	Dewi Sandra (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Carrefour Indonesia	Regresi Berganda	Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
3.	S. Pantja Djati (2010)	Variabel Anteseden <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Surabaya	SEM	moral, komitmen, dan motivasi karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . Sedangkan perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas jasa
4.	Nur Rohmah (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang	Regresi Berganda	Terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai Negeri Sipil Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5.	Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S. (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	Regresi Berganda	variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>organizational citizenship behavior</i> sementara itu komitmen organisasi pengaruhnya tidak signifikan
6.	Muhammad Rahiddin (2013)	Pengaruh Moral dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Kerinci	Regresi Berganda	Moral, komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan OCB berpengaruh positif dan signifikan serta mampu memediasi hubungan dan pengaruh moral dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Kerinci
7.	B. Maptuhah Rahmi (2013)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)	Regresi Berganda	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional

Penelitian-penelitian ini selanjutnya akan digunakan sebagai data yang dapat mendukung dilaksanakannya penelitian ini yang menyangkut hubungan antara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesediaan orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan. Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban secara formal. Dalam literatur organisasi modern, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk kerelaan untuk memberikan kontribusi yang lebih dari kewajiban formal.

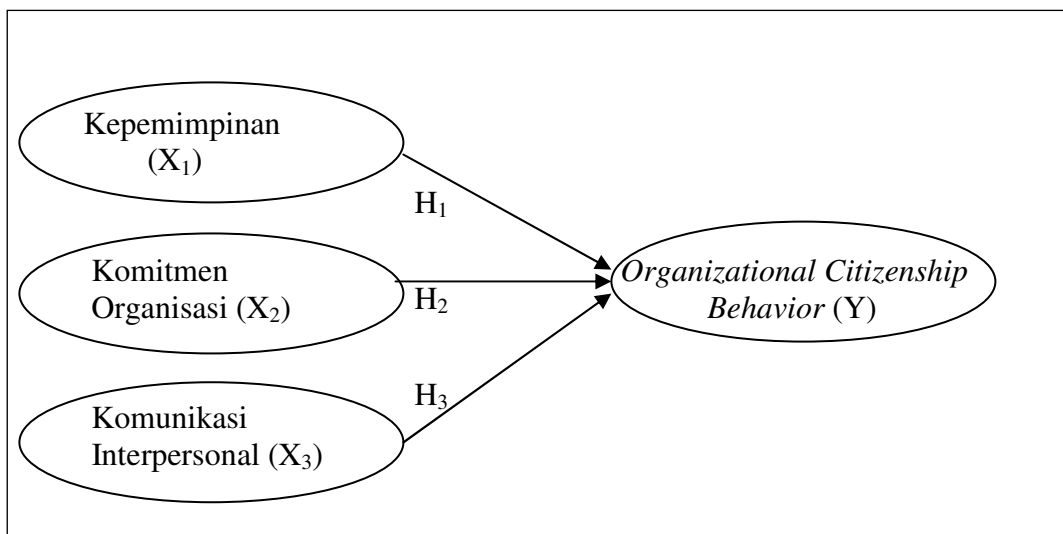
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu yang dapat memunculkan OCB pegawai. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu (Thoah, 2005).

Dimensi lainnya yang berhubungan dengan OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Robbin (2003), komitmen pada organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Individu yang berkomitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasi serta berusaha untuk lebih produktif. Bagi individu yang berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai, serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi..

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah komunikasi interpersonal. De Vito (dalam Rohmah, 2001) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal

merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memberikan manfaat kepada organisasi yang sehingga suasana dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif karena hubungan antar anggota organisasi akan berjalan secara lebih harmonis. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1 : Kerangka Hubungan antar Variabel Penelitian



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian ini, 2014

Keterangan :

$X_1, X_2,$  dan  $X_3$  adalah variabel bebas. Terdapat 3 (tiga) variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan komunikasi interpersonal. Sedangkan Y adalah variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2004). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Adapun definisi kedua variabel tersebut yaitu:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat

Yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

2. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini:

- a. Kepemimpinan (X1)
- b. Komitmen Organisasi (X2)

c. Komunikasi interpersonal (X3)

**3.1.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3.1  
Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal pada organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi	1. Memberikan pertolongan 2. Bekerja melebihi tugasnya. 3. Toleransi 4. Menjaga hubungan 5. Bertanggung jawab pada organisasi	Rohmah (2011)

		(Organ, 1988).		
2	Kepemimpinan	Kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Tead; Terry; Hoyt, dalam Kartono, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>2. Dijadikan panutan</li> <li>3. Menyampaikan ide</li> <li>4. Mempengaruhi bawahan untuk bekerja secara kreatif dan inovatif.</li> <li>5. Kemampuan untuk meyakinkan bawahan tentang visi dan misi organisasi</li> </ol>	Rohmah (2011)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
----	----------	----------	-----------	--------

3	Komitmen Organisasi	Kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu (Porter et. al, 1973).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.</li> <li>2. Kebanggaan terhadap organisasi.</li> <li>3. Kepedulian terhadap organisasi.</li> <li>4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.</li> <li>5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.</li> <li>6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi</li> </ol>	Mas'ud (2004)
---	---------------------	--	--	---------------

4	Komunikasi Interpersonal	De Vito (dalam Rumondor 2001) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain, atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak merasa malu,</li> <li>2. Informasi yang jelas.</li> <li>3. Mengatur pembicaraan secara konsisten.</li> <li>4. Memberikan umpan balik yang relevan.</li> <li>5. Menghargai perbedaan dengan orang lain</li> </ol>	Rohmah (2011)
---	--------------------------	---	--	---------------

### 3.2 Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden, atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan atau dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti (Singarimbun dkk, 2005). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Rotaract Club Semarang dengan jumlah 47 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 47 orang maka disebut penelitian sensus

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas dan tanggapan responden mengenai Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, komunikasi interpersonal dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah kuesioner, yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2004). Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan

lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden atau Anggota Rotaract Club Semarang, yaitu Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, komunikasi interpersonal dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

### **3.5 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian, khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2006).

## 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009).

## 3. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60 (Ghozali, 2009).

## 4. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut



Ghozali (2009), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya *Variabel Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF \leq 10$ .
- 2) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance \geq 0,1$ .

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*). Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2009).

**c. Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2009) cara normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal jika distribusi normal data adalah normal maka garis menggambarkan data. Sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 5. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2009). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, komunikasi interpersonal. Model hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Komunikasi interpersonal

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = *Standard Error*

## 6. *Goodness of Fit* suatu model

Ketepatan regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik F. Untuk uji statistik t digunakan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel independennya. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima (Ghozali, 2009)

### a. **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

**b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, komunikasi interpersonal layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table

- Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka H1 ditolak.
- Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka H1 diterima.

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

- Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka H1 ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka H1 diterima

**c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Menurut Malhotra (2006) uji t merupakan sebuah uji untuk menguji hipotesis rata-rata, uji t dapat dilakukan atas dua rata-rata satu sampel atau dua sampel pengamatan. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, komunikasi interpersonal) terhadap variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, X2, dan X3 terhadap Y secara terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka H1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka H1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.