

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA PENGELOLA ASSET DI DINAS
KABUPATEN KULON PROGO**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Oleh :

SULASTRI

12081049

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2016

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
PENGELOLA ASSET DI DINAS KABUPATEN
KULON PROGO**

Sulastri

Ranni Merli Safitri

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Organisation Citizenship Behavior pada pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini dilakukan pada 70 orang pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo dengan masa kerja minimal 4 tahun. Data penelitian ini diungkap dengan skala Komitmen Organisasi dan skala OCB. Analisis data menggunakan analisis product moment dari Karl Pearson. Hasil analisis korelasi product moment antara Komitmen Organisasi dengan Organization Citizenship Behavior diperoleh $r = 0,515 (<1,00)$. Berarti ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan Organization Citizenship Behavior. Semakin tinggi Komitmen Organisasi semakin tinggi pula Organization Citizenship Behavior pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo dan sebaliknya.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi & Organization Citizenship Behavior,
Pengelola Asset.

Pendahuluan

Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) pengelola asset pemerintah dengan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) merupakan predikat baiknya penyelenggaraan pemerintahan baik oleh departemen atau kementerian pemerintah dan subinstansinya. Pendapat akuntan bahwa wajar tanpa pengecualian (WTP) adalah hasil pemeriksaan akuntan eksternal terhadap persetujuan atas tuntutan manajemen atas laporan keuangan dalam suatu periode akuntansi yang disusun berdasarkan standar Akuntansi yang berterima umum dan di audit menggunakan norma pemeriksaan akuntan, dan standart Pemeriksaan Kuangan Negara (Pada entitas sektor publik pemerintah) dan Standart Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada entitas di luar keuangan negara, Budijono (2012). Standar

akuntansi yang berterima umum dan di audit menggunakan norma pemeriksaan akuntan, dan standar Penerimaan Keuangan Negara (pada entitas sektor public pemerintah dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) pada entitas diluar keuangan Negara. Wiraswadesi (2011), LPJ yang WTP merupakan tolok ukur keberhasilan pemerintah (*good government*) bagi seorang pemimpin pemerintahan atau instansi.

Laporan pertanggungjawaban pengelola asset kantor Dinas yang ada di Kabupaten Kulon Progo pada sebelum tahun 2015 sukar untuk dapat memperoleh predikat LPJ Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Pimpinan Kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo akan termasuk kategori penyelenggara pemerintahan yang baik atau berhasil jika laporan pertanggungjawaban yang

WTP dapat tercapai. Untuk mewujudkan laporan pertanggungjawaban dengan predikat wajar tanpa pengecualian, berbagai usaha dilakukan oleh pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo. Pengelola asset di lingkungan kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo melaksanakan tugas dengan acuan pedoman pelaksanaan tugas. Pengelola pedoman pelaksanaan tugas. Pengelola barang inventaris (asset) milik pemerintah Kabupaten Kulon Progo melaksanakan tugas berdasarkan asas fungsional, kepastian hukum, transparansi dan keterbukaan, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai Pangaribuan (2010). Pengelola asset adalah karyawan yang diberi tugas oleh Kepala Dinas tempat mereka bekerja untuk mengelola asset secara administrasi sesuai petunjuk pengelolaan asset. Mereka bekerja

untuk kantor dinasnya masing-masing namun mereka bekerjasama dengan pengelola asset pada kantor dinas yang lain. Keberadaan pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo merupakan ujung tombak adanya Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) pengelolaan asset. Kantor Dinas yang ada di Kabupaten Kulon Progo untuk dapat memperoleh predikat LPJ yang WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Kantor Dinas akan termasuk kategori penyelenggara pemerintah yang baik atau berhasil jika LPJ WTP dapat tercapai. Untuk mewujudkan Laporan Pertanggungjawaban dengan predikat Wajar Tanpa Pengecualian, berbagai usaha dilakukan oleh karyawan pengelola asset kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo. Pengelola asset di Dinas membentuk organisasi atau komunitas pengelola asset. Mereka bekerjasama saling membantu untuk mewujudkan

LPJ yang WTP. Kerjasama mereka akan menjadi kekuatan mewujudkan LPJ yang WTP tersebut, sehingga perilaku tolong menolong ditumbuhkembangkan dengan baik.

Karyawan dalam melaksanakan tugas pengelolaan asset agar mencapai hasil laporan yang WTP dibutuhkan perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dari mereka. Perilaku membantu teman yang mengalami kesukaran. Hal itu dilakukan tanpa disuruh atasan tetapi karena tanggung jawab, ilmu dan pengetahuan, perhatian, kedisiplinan, keterampilan, dan kejujuran yang mereka miliki. Karyawan melakukan tugas melebihi uraian tugasnya dengan senang dan tanpa mengharapkan imbalan dari atasan atau pemerintah menjadi kepuasan dan kebanggaan tersendiri. Sikap positif karyawan yang

melaksanakan tugas melebihi uraian tugas pokoknya sering disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Organization Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, Organ (1997). Atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh *sistem reward formal* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Aldag (1997) menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu dalam melebihi

tuntutan di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh pada aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja.

Ada beberapa aspek yang mengkondisikan terwujudnya OCB Organ(dalam Purba, 2004),

- a. *Altruism* dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. *Conscientiousness* Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
- c. *Sportsmanship* yakni perilaku yang memberikan toleransi dan juga akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan

lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan
d. kerja yang lebih menyenangkan.

e. *Courtesy*: Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

f. *Civic Virtue* Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Organisasi seperti pada pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo, sumberdaya yang terpenting adalah

sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksis. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lain. Ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku.

Menurut Robins (dalam Anik 2003), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi, komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan (aktif)

antara individu dan organisasinya; orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu; dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Luthans (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Meyer *et. al.* (dalam Liche Seniati (2010) mengemukakan

tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu: (1) *Affective commitment* yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri. (2) *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. (3) *Normative Commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam keterlibatannya dalam suatu

bagian organisasi Mowday, Porter dan Steers, (dalam Trisnandisih, 2007), karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

OCB menyebabkan organisasi berfungsi lebih efektif, seperti peningkatan jumlah dan kualitas produk Dubrin (dalam Teresia, 2008). Salah satu cara untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, khususnya *affective commitment*. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berperilaku OCB McShane & Glinow (dalam Teresia, 2008). Semakin karyawan berkomitmen (*affective*) terhadap organisasi, semakin karyawan bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Hal ini

membawa karyawan terlibat dalam berbagai bentuk OCB Greenberg & Baron dalam Teresia (2008). Dengan kata lain *affektive commitment* yang rendah juga cenderung menyebabkan OCB yang rendah pula, karena karyawan tidak memiliki kesamaan visi, tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kelekatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi berupa perasaan dan emosi, seperti minat, sikap bangga, apresiasi, dan cara penyesuaian diri melemah.

Seorang karyawan melakukan OCB sangat dimungkinkan juga karena *Continuance commitment* yakni kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal lainnya, Greenberg & Baron (dalam Teresia, 2008). Semakin tinggi *Continuance*

commitment Individu karyawan memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan seperti gaji, tunjangan, fasilitas kesehatan, hadiah, bonus keuntungan organisasi, tunjangan hari raya, faktor seperti rencana pensiun dan senioritas semakin tinggi pula peluang karyawan melakukan OCB. Meskipun OCB tidak ada kaitannya dengan *reward* atau penghargaan namun OCB akan membangun komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan hal ini akan berdampak pada koneksi yang baik. Namun sebaliknya *Continuance commitment* yang rendah akan menyebabkan lemahnya harapan-harapan positif sehingga individu karyawan kurang peduli dengan bidang tugasnya dan OCB tidak terjadi di organisasi.

Affektive commitment dan *Continuance commitment* karyawan akan tetap berada dalam organisasi karena *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Semakin tinggi *Normative commitment* maka dedikasi/loyalitas, tanggung jawab sehingga mau bekerja sama, disiplin, jujur, tekun, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian yang terhadap organisasinya sehingga tinggi pula OCB-nya. Dengan demikian mereka memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin. Namun ketika *Normative commitment* melemah atau rendah maka OCB juga cenderung rendah bahkan tidak terjadi OCB pada

organisasi tersebut karena OCB terwujud mana kala individu karyawan memiliki dedikasi/ loyalitas, tanggung jawab sehingga mau bekerja sama dalam etos kerja dan integritas kepribadian yang tinggi. Dari uraian di atas hipotesis yang dapat dikemukakan adalah: ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* pada pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi Komitmen Organisasi para pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo, semakin tinggi pula OCB para pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo. Begitu sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi para pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo, semakin rendah pula OCB para pengelola asset di Dinas Kabupaten Kulon Progo.

Metode

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode skala. Metode skala adalah suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang-orang yang menjadi subjek penelitian. Metode skala dalam penelitian ini dengan menggunakan skala yang mengacu pada atribut afektif/sikap dan perilaku. Alasan digunakannya skala sebagai alat pengumpulan data adalah karena skala memiliki stimulus berupa pernyataan sebagai indikator perilaku untuk memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek yang tidak disadari atau proyeksi Azwar (2014). Dan subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode skala kualitas perilaku OCB dan skala Komitmen Organisasi.

Berdasarkan pertimbangan bahwa, statistik menunjukkan kesimpulan penelitian dengan memperhitungkan faktor-faktor kesalahan. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel penelitian, yaitu Komitmen Organisasi dengan OCB menggunakan program IBM SPSS versi 16. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linieritas.

Hasil dan Diskusi

Subjek penelitian ini adalah Karyawan Pengelola Aset pada beberapa UPTD Dinas Kabupaten Kulon Progo. Adapun kriteria subjek adalah bekerja di UPTD Dinas Kabupaten Kulon Progo yang berada di bagian pengelolaan asset. Subjek dalam

penelitian ini karyawan berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan yang berstatus non-PNS dengan masa kerja minimal 3 tahun dan pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dengan asumsi bahwa subjek yang demikian dapat mengisi skala dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai keadaan dirinya yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil perhitungan data hipokrit, data empirik skor variabel OCB diperoleh skor minimum =74 dan skor maksimum=120 rerata hipotetik sebesar 99,81 dengan standar deviasi sebesar = 9,169. Dari data hipotetik skor variabel OCB diperoleh skor minimum sebesar 30 dan skor maksimum sebesar 120 dengan rerata sebesar 75, dan standar deviasi sebesar 15. Hasil perhitungan data empirik skor variabel komitmen organisasi diperoleh skor minimum =39 dan skor maksimum =70 rerata hipotetik sebesar 53,09

dengan standar deviasi sebesar = 6,819.

Dari data hipotetik skor variabel komitmen organisasi diperoleh skor minimum sebesar 45 dan skor maksimum sebesar 72 dengan rerata sebesar 45 dan standar deviasi sebesar 9.

Hasil analisis kuantitatif terdiri atas instrument (validitas dan reliabilitas instrument), Uji validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (Pearson) antara skor butir dan skor total terhadap nilai r (0,306) dengan $N=70$ tingkat kesalahan 1%. Jika koefisien korelasi butir-total lebih besar dari nilai r tabel maka butir yang bersangkutan dinyatakan valid Sugiyono (2009).

Pada variabel OCB ada 30 item pertanyaan atau pernyataan dan dari 30 item tersebut yang memenuhi kriteria validitas ada 30 item karena ke tiga

puluh item tersebut nilai r hitunganya 0,515 lebih besar dari r tabel (0,306).

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini membandingkan nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh dari output pengolahan dengan hasil makin tinggi mendekati angka 1 maka makin akurat data yang

diperoleh Anwar (2015). Wells & Wollack (dalam Azwar 2014) mengatakan bahwa *high-stakes standardized tests* yang dirancang profesional hendaknya memiliki koefisien konsistensi internal minimal 0,90 atau paling tidak 0,80 atau 0,85. Secara konvensional Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang diperoleh dari output pengolahan dengan standar 0,600 dinyatakan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat untuk reliabilitas.

Dari hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov untuk variabel OCB diperoleh $K-SZ = 0,097$ dengan $p = 0,170$ berarti sebaran data variabel OCB mengikuti sebaran data yang normal. Untuk Komitmen Organisasi diperoleh $K-SZ = 0,074$ dengan $p = 0,200$. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel (X, Y) dinyatakan berdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas/prediktor dan variabel terikat/kriteria. Kaidah untuk menguji linieritas adalah apabila nilai signifikansi $> 0,050$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansinya $< 0,050$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bukan merupakan hubungan yang linier. Dari hasil uji linieritas variabel OCB terhadap Komitmen Organisasi diperoleh nilai $F = 20,470$ dengan $p = 0,000$. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB merupakan hubungan yang linier. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara OCB dengan Komitmen Organisasi. Kaidah

yang digunakan pada uji hipotesis ini adalah apabila diperoleh signifikansi $> 0,050$ berarti ada korelasi antara variable bebas dengan variable terikat. Apabila nilai signifikansi diperoleh $< 0,050$ berarti tidak ada korelasi antara nilai variable bebas dan variable terikat. Kaidah berikutnya adalah apabila diperoleh nilai signifikansi mendekati 0,1 berarti ada korelasi yang positif antara variable bebas dengan variable terikat. Hasil analisis data diperoleh angka $0,515 > 0,050$, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB pada pengelola aset kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo. Korelasi $r = 0,515 (< 1,00)$. Komitmen organisasi berpengaruh

terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa aspek OCB yang mencapai persentase skor paling tinggi adalah aspek *Conscientiousness* (23,54%). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pengelola aset mayoritas volunteer yang ditunjukkan dengan melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku suka rela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

Sedangkan pada aspek Komitmen Organisasi yang cenderung tinggi adalah pada aspek *Affective* dengan prosentase 36,40%. Hal ini menunjukkan kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai Greenberg & Baron (dalam Teresia, 2008). Kelekatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi berupa perasaan dan

emosi, seperti minat, sikap bangga, apresiasi, dan cara penyesuaian diri.

Dapat dikatakan bahwa mereka bekerja untuk kepentingan organisasi atau mereka bekerja dengan baik dan ada harapan yang lebih baik lagi akan masa depan nasib mereka. Pada sisi lain menunjukkan responden memiliki sifat dan perilaku bekerja harus berprestasi. Mereka berkomitmen untuk mendukung organisasi berprestasi dengan cara mereka bekerja baik dan berprestasi. Responden dalam melaksanakan tugas memiliki kepedulian terhadap teman kerja yang sedang memiliki masalah. Kepedulian pada teman kerja yang sedang memiliki masalah bagi mereka akan menghambat kerja tim dalam suatu organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pulalah OCB yang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan

dilakukan pengelola aset kantor Dinas Pendidikan Kabupaen Kulon Progo.

Kesimpulan

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang menyebabkan pengelola asset di kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo melakukan OCB. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa sumbangan komitmen organisasi terhadap OCB cukup dominan sebesar 0,515 (51,5%). Sedangkan sumbangan lainnya terhadap OCB karyawan pengelola asset di kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo di luar komitmen organisasi dapat kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lainnya.

Saran

antara komitmen organisasi dengan OCB pada pengelola aset kantor Dinas

Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula OCB yang dilakukan pengelola aset kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo. Pihak pemangku kebijakan di Kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo disarankan berusaha menumbuhkan komitmen organisasi karyawan yang tinggi yang akhirnya bermuara pada OCB yang tinggi pula. Cara yang dapat dilakukan oleh kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo antara lain menambah fasilitas kerja seperti perangkat lunak, membangun

komunikasi yang kondusif menyenangkan antara atasan dengan pengelola aset. Bagi peneliti elanjutnya, penelitian ini masih banyak keterbatasan seperti sukarnya menjangkau responden yang lebih banyak lagi karena keterbatasan waktu dan lokasi antar kantor Dinas dengan yang lain. Faktor lain yang mempengaruhi OCB yang dapat diteliti pada pengelola aset kantor Dinas Kabupaten Kulon Progo seperti pola kepemimpinan, fasilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah.(2011).Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Comitment Scale:A Cross-Cultural Application in Pakistan .*Journal of Education and Vocational Research* Vol. 1, No. 3, pp. 80-86, June 2011
- Ahdiyana,Marita (2013) Dimensi Organizational Citizenship (OCB) dalam Kinerja Organisasi. FISE UNY(*Makalah*)
- Anik, S.,Arifuddin, 2003, Analisis Pengaruh Komitmen Organizational dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam Demean Sikap Perubahan Organisasi, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol. 7 No. 2, Desember
- Arissanti,Heriantika.(2013).Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. Indonesia Stanley Electric Tangerang: *Skripsi* UNPAD .Bandung.
- Azwar.S.2014. *Penyusunan Skala Psikologi* ,Cetakan ke-V. Pustaka Pelajar . Yogyakarta.
- Azwar, 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Cetakan ke -VI. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- BPK. 2012. *Hasil Pemeriksaan atas LKPP Tahun 2011 Wajar Dengan Pengecualian*. Siaran Pers. Biro Humas dan Luar Negeri.
- Budijono,.2012. Apa Yang Dimaksud Opini Audit Akuntan Wajar TanpaPengecualian(Wtp).<http://kapswd.blogspot.com/2012/08/apa-yang-dimaksud-opini-audit-akuntan.html>
- Burhanuddin,Adi.(2013).Pengaruh *Followership Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (The Effect Of Followership Toward Organizational Commitment, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior)*. Tesis Program Pascasarjana Magister Sains Program Studi Psikologi Industri Dan Organisasi .Jakarta.
- Deddy Jacobus & Dwi Prabanti. 2001.*Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi Pearson Education asia Pte. Ltd. Yogyakarta.
- Fauziah, Makhtumatul. 2010.Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organisational citizenship behavior (OCB) pegawai pada komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Sura-baya. *Skripsi* UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly.1996, *Organisasi, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Alih bahasa Ir.Nunuk Ardiani MM,

- Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gunawan, Imam. 2011. *Organization Citizenship Behavior* <http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html>.
- Guntur. 2004. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja di Bank Bukopin Yogyakarta, *Tesis Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Tidak dipublikasikan.
- Hendry. 2010. *Organizational Citizenship Behavior*. <https://teorionline.wordpress.com/2010/02/01/organizational-citizenship-behavior-ocb/>
- Jamil, Alwiyah. 2007. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan organisasi. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator. *Tesis*. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi. Semarang.
- Jaros, Stephen. 2007. Mayer and Allen Model of Organizational Commitment Measurement Issues. <http://stevejaros.com/wpcontent/uploads/2009/jarosICFAI-2007-Mayer-andAllen1.pdf>
- Kanning, Uwe P. & Anka Hill (2013) Validation of The Organisational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages. *Jurnal*. <http://journalbmp.de/wpcontent/upload/2014/kanning.pdf>.
- Liche. Seniaty Chairy, 2002. Seputar Komitmen. Organisasi. F. Psi UI. Jakarta, 8 September 2002. <http://staf.ui.ac.id/system/files/users/liche/materialarisan86komitmenorganisasi-lice.pdf>.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, ANDI. Yogyakarta.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Novliadi, F. 2007. Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja, *Makalah*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniaty, 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, vol. 8, No.

- 3, Desember 2004: 105-111. Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia.
- Ranni Merli Safitri, 2014. *Modul Praktikum Analisis Data Program Study Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta .Bandung.
- Sumini., Pangaribuan, E S. 2010. *Modul Diklat Teknis Substantif Specialis Pengelolaan Barang Milik Negara, Penggunaan, Pengamanan dan Pemeliharaan BMD. Kementerian Keuangan Republik Indonesia Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Pusdiklat Kekayaan Negara dan Pembangunan Keuangan*. www.bppk.depkeu.go.id. [diakses tanggal 1 Maret 2015. 1.50]
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Andi .Yogyakarta.
- Teresia ,Natalia & P. Tommy Y. S. Suyasa.2008. Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT. X .Phronesis *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* 2008, Vol. 10, No.2, 154-169.Universitas Tarumana
- gara.
- Trisnaningsih, S., 2003, "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6.No.2.Mei:199 – 216.
- Wignyo-soebroto 1987. *Dasar-dasar Organisasi*. Gajah Mada University.Press.<https://www.google.com/search.Sutarto.1978.Yogyakarta>.
- Wiraswadesi.2011.StandarPemeriksaanKeuanganNegara(Ringkasan) <https://wiraswadesi.wordpress.com/2011/10/25/standar-pemeriksaan-keuangan-negara/>
- Zurnali. Cut. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung.

