

**PENGARUH VARIABEL KEPUASAN KERJA,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DAN
TRUST IN LEADER TERHADAP KINERJA
PEGAWAI**

(Studi Empiris Pada Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan
Pendidikan Tinggi Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di
Kabupaten Jember)

¹Anwar, ¹Budi Santosa

¹Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

anwarjr@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational citizenship behavioral and trust in the leader on employee performance. The variables used in this study are job satisfaction, organizational citizenship behavioral, trust in the leader and employee performance. The study was conducted at educational institutions Muhammadiyah Jember. The population is all employees and faculty at educational institutions in the Muhammadiyah Jember. With a total sample of 200 people consisting of employees and faculty members in the Institute of Education in Muhammadiyah Jember. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction and citizenship behavioral organizational effect on employee performance. While trust in the leader does not affect the employee's performance.

Keywords : *job satisfaction, organzational behavioral citizenship, trust in leader, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kualitas pendidikan menjadi fondasi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Tantangan paling berat tentunya pada Lembaga Pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi yang dipercaya sebagai lembaga yang berkompeten mempersiapkan sumberdaya manusia yang unggul. Melalui lembaga pendidikan diharapkan ada serapan ilmu (*transfer of science*), serapan pengetahuan (*transfer of knowledge*), serapan informasi (*transfer of information*) dan serapan teknologi (*transfer of technology*)(Wantara, 2008).

Persaingan yang semakin meningkat di seluruh lapisan bidang usaha, termasuk di industri jasa pendidikan, menuntut pihak pengelola jasa pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pengguna jasanya. Peningkatan kualitas pendidikan hanya dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja pegawai (tenaga pengajar dan karyawan) lembaga pendidikan yang ada. Salah satu faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi tenaga pengajar yang kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensi pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah *organizational citizenship behavioral* (OCB). Menurut Markozy (2001) karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Kinerja individu akan memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instansi. Menurut Organ dan Bateman (1983) perilaku yang menjadi tuntutan organisasi pada karyawan tidak hanya perilaku *in-role*, tapi juga perilaku *ekstra-role* (OCB)). Penelitian George dan Bettenhausen (1990), menemukan adanya hubungan yang erat antara OCB dengan kinerja kelompok. Adanya perilaku yang *altruistic* yang memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kelemahan masing-masing. Padsakoff *et al.*, (1997), juga menemukan hubungan antara OCB dengan kinerja kelompok. Keterkaitan ini terutama terjadi pada OCB dengan tingginya hasil kelompok secara kuantitas, sementara kualitas hasil kerja tidak ditemukan hubungannya.

Faktor berikutnya yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kepercayaan terhadap pemimpin. *Trust in leader* (kepercayaan terhadap pimpinan) adalah tingkat keyakinan dan loyalitas kepada pemimpin (Podsakoff, *et.al*, 1990). Jika seseorang mempercayai pimpinan maka dia akan bekerja dengan sepenuh hati. Pemimpin yang dapat memberikan kepercayaan terhadap bawahannya maka dia adalah seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin harus dapat memberikan suri tauladan yang baik terhadap bawahannya. Selama empat dekade terakhir, kepercayaan pada pemimpin telah menjadi konsep penting dalam beberapa disiplin ilmu, antara lain: psikologi organisasi, manajemen, administrasi publik, komunikasi organisasi, dan pendidikan. Dalam penelitian pada perilaku organisasi, misalnya, kepercayaan telah diidentifikasi sebagai bagian yang penting meskipun walaupun dibidang kurang diakui) bagian dari teori kepemimpinan.

Faktor berikutnya yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006).

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka rumusan penelitian adalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavioral* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember?
2. Apakah terdapat pengaruh *trust in leader* terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepercayaan pada pimpinan (*trust in leader*) terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Sambung (2010) melakukan penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap OCBs serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian dan profesionalisme dosen terhadap OCBs serta dampaknya pada kinerja organisasi dengan variabel memoderatingdukungan organisasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan kepuasan kerja dengan OCB-O dan OCB-I dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB-O, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB-I, (3) kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB-O tetapi tidak signifikan terhadap OCB-I, (4) profesionalisme dosen berpengaruh signifikan terhadap OCB-O tetapi tidak signifikan terhadap OCB-I, (5) Dukungan organisasional sebagai mediasi berhubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB-O dan OCB-I, (6) OCB-O dan OCB-I berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi.

Penelitian Cohen (2005) *The Relationship between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi, komitmen

jabatan, keterlibatan kerja dan komitmen kelompok, etnik dan nilai budaya dengan OCB dan kinerja internal. Berdasarkan 880 kuesioner yang didistribusikan pada 18 sekolah di Israel Utara, 569 kuesioner yang tersedia dikembalikan, tingkat respon sebesar 65%. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dua kelompok dalam empat dimensi budaya dan dalam dua bentuk komitmen.

Kwantess *et al.* (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap OCB. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya dengan OCB. Penelitian ini dilakukan pada 373 mahasiswa lulusan Universitas Ontario Utara di Kanada. Variabel penelitian yang digunakan antara lain budaya dan OCB. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya berpengaruh terhadap OCB dan dapat membedakan OCB di berbagai kelas sosial mahasiswa.

Konsep Kinerja Karyawan

Hasibuan (2005), mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan konsep kinerja yang terbagi dalam 3 (tiga) bagian yakni: kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja individual dengan penilaian diri sendiri (*self appraisal*). Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki dimasa datang.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (2003) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut Organ *et al.* (1988) dimensi OCB sebagai berikut:

1. *Altruism*. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam

organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. *Conscientiousness*. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.
3. *Sportmanship*. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan - keberatan.
4. *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.
5. *Civic Virtue*. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi

Kepuasan Kerja

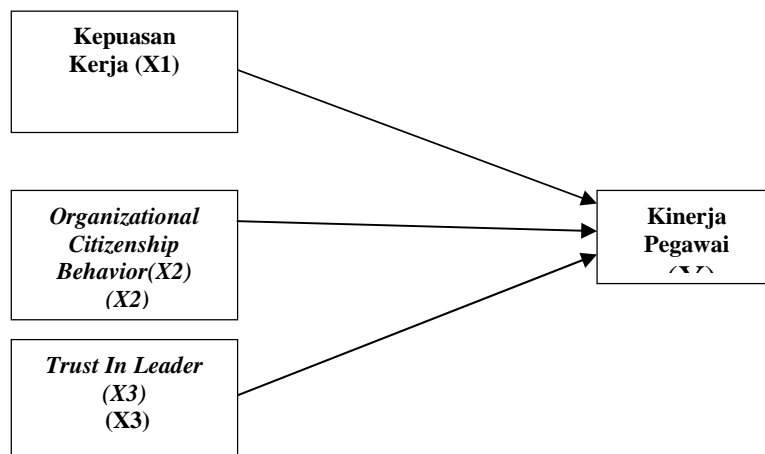
Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006). Locke (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang sedang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepercayaan terhadap Pimpinan (*Trust in Leader*)

Bila para pengikut mempercayai seorang pemimpin, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpin, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalahgunakan. Keefektifan manajerial dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan untuk mendapatkan kepercayaan dari para pengikut. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini orang berpaling ke hubungan pribadi sebagai pedoman dan mutu, dari hubungan ini umumnya ditentukan oleh tingkat kepercayaan kepada pemimpin (Robbins, 2005).

Pengembangan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Semakin meningkat kepuasan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Semakin meningkat OCB pegawai akan meningkatkan kinerja.
3. Semakin meningkat kepercayaan terhadap pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan, baik data primer maupun data sekunder dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Jember. Obyek penelitian adalah pegawai (karyawan, guru, dan dosen) pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai (yang terdiri dari karyawan, guru, dan dosen) yang berfungsi sebagai pelaksana pada lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 150 responden. Jumlah responden tiap lembaga pendidikan akan ditentukan secara proporsional.

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas adalah data yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran *questioner*. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengamatan (Sekaran, 2005). Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukur yang konsisten.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dan deskripsi jawaban responden terhadap indikator-indikator setiap variabel

penelitian. Deskripsi setiap indikator dinyatakan dalam nilai frekuensi dan nilai rata-rata. Selanjutnya didapati gambaran persepsi responden terhadap indikator-indikator dalam membentuk atau merefleksikan indikator.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ferdinand (2006) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel OCB, *trust in leader*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara individu digunakan regresi linier berganda.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ferdinand (2006) untuk mengukur pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel OCB, *trust in leader*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan uji F.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui sumbangan variabel variabel OCB, *trust in leader* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama digunakan analisis koefisien determinasi berganda. Koefisien determinasi berganda menggunakan notasi R^2 .

Uji Asumsi Klasik

1. Analisis Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi bila salah satu dari variabel-variabel bebas berregresi terhadap variabel yang lain (terdapat korelasi yang sangat tinggi antar variabel). Untuk melihat terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) nilai Variance Inflation Factor (VIF) (Ghazali (2002).

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah kesalahan pengganggu mempunyai varian yang sama. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghazali, 2000).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari kuesioner yang dikembalikan diketahui bahwa responden menurut jenis kelamin terdiri dari 60 perempuan dan 90 laki-laki. Klasifikasi responden pada Lembaga Pendidikan di Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Tabel 1. Klasifikasi Responden menurut Jenis Kelamin pada Pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Jember

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1	Perempuan	60	40%
2	Laki-laki	90	60%
	Jumlah	150	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Dari kuesioner yang dikembalikan diketahui bahwa responden menurut tingkat pendidikan terdiri dari 5 berpendidikan S3, 95 berpendidikan S2 dan 50 berpendidikan S1. Klasifikasi responden pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember sebagai responden menurut tingkat pendidikan berdasarkan kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin Berdasarkan Kuesioner Pada Pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Jember

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
1	Strata 3	5	3 %
2	Strata 2	95	63 %
3	Strata 1	50	34 %
	Jumlah	150	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2013

Diskripsi Variabel Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan dari responden tentang kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Indikator Variabel Kepuasan Kerja	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Pekerjaan	39 26%	29 19%	66 44%	16 11%	0 0%	150 100%
2. Gaji	17 11%	54 36%	66 44%	13 9%	0 0%	150 100%
3. Promosi	31 21%	37 25%	78 52%	4 3%	0 0%	150 100%
4. Pengawasan	35 23%	31 21%	81 54%	3 2%	0 0%	150 100%
5. Rekan Kerja	31 21%	31 21%	56 37%	30 20%	2 1%	150 100%

Sumber : Data diolah 2013

Variabel OCB

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh para pegawai terhadap variabel OCB dan indikatornya dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel OCB

Indikator Variabel OCB	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. <i>Conciencetiuousness</i>	79	47	19	5	0	150
	53%	31%	13%	3%	0%	100%
2. <i>Sportmanship</i>	66	42	40	2	0	150
	44%	28%	27%	1%	0%	100%
3. <i>Courtesy</i>	45	50	55	0	0	150
	30%	33%	37%	0%	0%	100%
4. <i>Altruism</i>	74	47	25	4	0	150
	49%	31%	17%	3%	0%	100%
5. <i>Civic Virtue</i>	45	50	52	3	0	150
	30%	33%	35%	2%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah 2013

Variabel *Trust In Leader*

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh pegawai terhadap variabel *trust in leader* dan indikatornya dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Tabel 5. Responden Terhadap Indikator Variabel *Trust In Leader*

Variabel <i>Trust In Leader</i>	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Kekuatan penuh	51	57	39	3	0	150
	34%	38%	26%	2%	0%	100%
2. Peluang	34	34	69	13	0	150
	23%	23%	46%	9%	0%	100%
3. Loyalitas pada pimpinan	64	43	39	4	0	150
	43%	29%	26%	3%	0%	100%
4. Integritas pimpinan	33	50	60	7	0	150
	22%	33%	40%	5%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah 2013

Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan dari responden pegawai terhadap variabel kinerja pegawai dan indikatornya pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Indikator Variabel Kinerja Pegawai	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. <i>Quatity of work</i>	41 27%	34 23%	49 33%	24 16%	2 1%	150 100%
2. <i>Job Knowledge</i>	34 23%	34 23%	69 46%	13 9%	0 0%	150 100%
3. <i>Creativeness</i>	74 49%	50 33%	22 15%	4 3%	0 0%	150 100%
4. <i>Cooperation</i>	50 33%	33 22%	55 37%	12 8%	0 0%	150 100%

Sumber : Data primer diolah 2013

Analisa Data dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 7. Uji Validitas dan Uji Relibilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	11,6933	4,201	,658	,597
X2	11,6867	4,566	,729	,563
X3	10,9867	7,181	,415	,861
Y	11,4733	4,479	,685	,584

Sumber : Data Diolah 2013

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indek yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap obyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama atau setiap alat ukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, OCB dan *trust in leader*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Tabel 8. Nilai Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	,719	,334		2,152	,033					
1 X1	,162	,065	,179	2,486	,014	,611	,202	,131	,538	1,859
X2	,679	,076	,638	8,939	,000	,759	,595	,471	,545	1,835
X3	,015	,065	,013	,236	,814	,087	,020	,012	,981	1,019

Sumber : Data Diolah 2013

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,719 + 0,162 X_1 + 0,679 X_2 + 0,015X_3 + e$$

Nilai *R-Square* dari variabel yang ada dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Nilai R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,771 ^a	,595	,586	,63966	,595	71,411	3	146	,000	2,020

Sumber : Data diolah 2013

Nilai R^2 tersebut menunjukkan informasi yang terkandung dalam data 59,5% dapat dijelaskan oleh model. Sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan *error*. Hasil perhitungan secara statistik untuk pengujian hipotesis penelitian tanpa variabel moderating dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hubungan antar Variabel	Koefisien Regresi	P-Value	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja =>Kinerja Pegawai	0,162	0,014	Signifikan
2.	OCB=>Kinerja Pegawai	0,679	0,000	Signifikan
3.	<i>Trust In leader</i> =>Kinerja Pegawai	0,015	0,814	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2013

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat koefisien jalur pada P-value. Adapun hipotesis penelitian yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,162 dengan nilai $P= 0,014$. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terbukti. Ini berarti kepuasan kerja pada pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis 2 : OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien jalur OCB terhadap kinerja pegawai sebesar 0,679 dengan nilai $P= 0,000$. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai terbukti. Ini berarti OCB yang ada pada pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : *Trust In Leader* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai Koefisien jalur *trust in leader* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan nilai $P= 0,814$. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *trust in leader* terhadap kinerja pegawai tidak terbukti. Ini berarti *trust in leader* pegawai pada pimpinan yang ada pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat, diketahui bahwa $R^2 = 0,595$. Hal ini berarti bahwa variabel bebas berupa kepuasan kerja (X_1), OCB (X_2) dan *trust in leader* (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 0,595. (59,0%) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) sebesar 0,595.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(*independen*). Multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghazali,2002). Hasil uji multikolonieritas dengan variabel terikat Y (Kinerja Dosen)disajikan dalam Tabel 11:

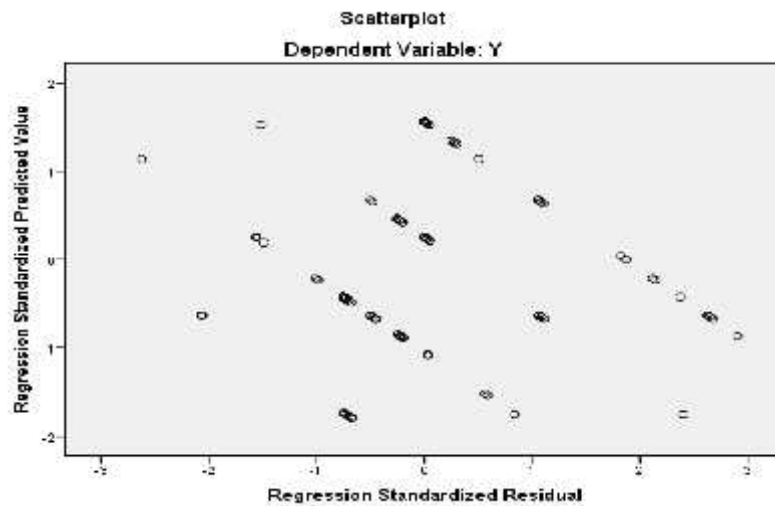
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	,719	,334		2,152	,033					
1 X1	,162	,065	,179	2,486	,014	,611	,202	,131	,538	1,859
X2	,679	,076	,638	8,939	,000	,759	,595	,471	,545	1,835
X3	,015	,065	,013	,236	,814	,087	,020	,012	,981	1,019

Sumber: Data diolah 2013

Uji Asumsi Heteroskedastisitas.

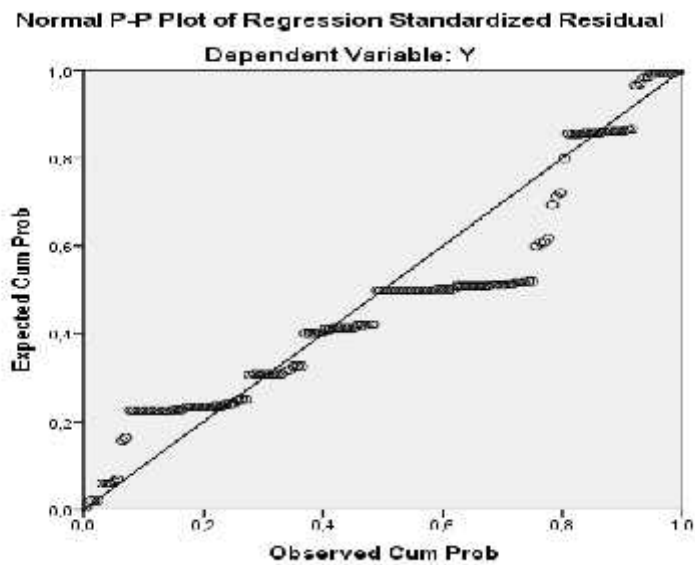
Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar1 : STANDARDIZED SCATTERPLOTS untuk Dependent Variable Y.

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal.



Gambar 2 : Normal Probability Plot dengan variabel terikat Y (Kinerja Pegawai)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti cukup bukti untuk menerima hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja pegawai, akan menjadikan kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai. Artinya, meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah akan memberikan tambahan meningkatnya kinerja pegawai terbukti. Kemungkinan yang dapat menjelaskan mengapa hipotesis tersebut terbukti dan terdukung adalah bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang memperhatikan tentang kepuasan karyawannya sehingga sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif signifikan. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa OCB yang baik akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai terbukti diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku yang baik dari pegawai akan mampu meningkatkan perubahan pada kinerja pegawai yang ada di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa OCB di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal ini bisa disebabkan bahwa perilaku para pegawai yang ada di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah selama ini sudah menunjukkan perilaku yang dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian diharapkan bahwa para pegawai yang ada di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupten Jember harus terus menunjukkan perilaku yang baik terkait dengan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya..

Pengaruh *Trust In Leader* Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis menunjukkan *trust in leader* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti belum cukup bukti untuk menerima

hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *trust in leader* yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan yang diukur dengan pimpinan mempunyai kekuatan penuh, pimpinan memberikan peluang, loyalitas pada pimpinan dan pimpinan mempunyai integritas tinggi belum mampu menjelaskan variasi perubahan peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Jember.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja pegawai yang ada pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja yang ada di lingkungan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Jember ini terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Organizational Citizenship Behavioral* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya perilaku kewarganegaraan yang baik yang ada pada pegawai di lingkungan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Jember mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja para pegawai. Dengan demikian para pimpinan yang ada di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Jember harus terus memberikan suri tauladan yang baik kepada anak buahnya dengan perilaku yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. *Trust in leader* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya *trust in leader* dari para pegawai yang ada di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Dengan demikian lembaga pendidikan Muhammadiyah ini dituntut untuk meningkatkan kepercayaan anak buahnya kepada pemimpinnya agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

Alhamda, Syukra dan Sanusi, Rossi. 2007. “ Persepsi Perilaku Kepemimpinan, Perilaku Sebagai Warga Organisasi Dan Kinerja Dosen”. Politeknik Kesehatan Padang Sumetara Barat. *Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

- Arina Ratna Paramita, Mudji Rahardjo, dan Syuhada Sofian. 2007. *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi OCB Pegawai Kontrak. (Studi Pada Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang)*.
- Bass. B. M. 1999. *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*. New York: Harper Broter.
- Begum, Noorjanah. 2005, The Relationship Between Social Power and Organizational Citizenship Behavior: The Meditational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job satisfaction in Context of A Private Commercial Bank in Bangladesh Independent University, Bangladesh.
- Budiarti, Dwi Puspita. 2001. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelayanan Badan Pelayanan Terpadu Kabupaten Karimun*. Thesis. Universitas Sumatera Utara.
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitments in the Workplace: an Integrative Approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, Aaron. 2005. *The Relationship between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture*. Journal of Vocational Behavior 69 (2006) 105tan–118.
- Emmerik, Hetty Van, and Euwema, Martin C. 2007, Who is Offering a Helping Hand? Association Between Personality and OCB, and the Moderating Role of Team Leader Effectiveness, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No.6, PP. 530-548.
- Ferdinand, Agustin. 2006. *Struktural Equation Modelling: dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H Melayu, S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Janseen, Onne. 2003. Fairness Perception As A Moderator In The Curvilinear Relationship Between Job Demand, And Job Performance And Job Satisfaction, *Academy Of Management Journal*, Vol.4, no.5, 1039-1050.
- Kaihatu, Thomas S. dan Rini. 2007. Kepemimpinan Transformational dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru di Kota Surabaya, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Lunthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI. Yogyakarta.

- Organ, Dennis W., et al. 2006 *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., dan MacKenzie, S. B. 2003. Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, 10, 133–151.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi 8, Jilid 1, Terjemahan, Jakarta: Prehalindo.
- Salasiah Wan. 2009. *The Relationship Between Transformational Leadership Behaviors and Organizational Citizenship Behavior*. Thesis Submitted to the Centre for Graduate Studies, Universiti Utara Malaysia, In Fulfillment of the Requirement for the Degree of Masters of Management.
- Sambung, Robi. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian dan Profesional Dosen Terhadap OCB serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi, Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kalimantan Timur). Universitas Brawijaya, Malang.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian*. Penerbit Airlangga. Jakarta.
- Wagner, Sharon L. and Rush, Michael C. 2004. Altruistic Organizational Citizenship Behavior : context, Disposition, and Age, *The Journal of Social Psychology*, Vol.140.
- Wan, Siti Salasiah. 2009. The Relationship Between Transformational Leadership Behaviors and Organizational Citizenship Behavior, *Thesis Submitted To The Centre For Graduate Studies*, Universitas Utara Malaysia.