

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA
DENGAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah)**

Mei Kristianti

Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
mei.setdajateng@gmail.com

Euis Soliha

Program Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
solihaeuis@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of personality and Quality Of Work Life on the performance of the mediation organizational citizenship behavior and organizational commitment (studies in Central Java provincial secretariat office). In a study using census method with a total population of 105 respondents. Test used is a test instrument with testing using multiple regression analysis. Test models using test R^2 (coefficient of determination) and F test the hypothesis testing is using the t test. Based on the results of the study can be summarized as follows; 1) personality positive and significant effect on OCB, 2) QWL positive and significant effect on OCB, 3) personality positive and significant effect on organizational commitment, 4) QWL positive and significant effect on organizational commitment, 5) personality positive and significant effect on performance, 6) QWL positive and significant effect on performance. 7) OCB positive and significant impact on performance, 8) organizational commitment is positive and significant impact on performance, 9) OCB does not mediate the effect of personality on performance. 10). OCB does not mediate the effect QWL on OCB. 11). Organizational commitment mediates the influence of personality on performance. 12). Organizational commitment meemediasi QWL influence on performance.

Keywords: orgnisasional commitment, competence, job satisfaction, organizational citizenship behavior and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan kualitas kerja terhadap kinerja perilaku kewargaan organisasi mediasi dan komitmen organisasional (studi di sekretariat provinsi Jawa Tengah). Dalam sebuah penelitian menggunakan metode sensus dengan total populasi 105 responden. Uji yang digunakan adalah alat uji dengan pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Uji model menggunakan uji R^2 (koefisien determinasi) dan uji F pengujian hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat diringkas sebagai berikut; 1) pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 2) QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 3) pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 4) QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 5) pengaruh positif dan signifikan pada kepribadian kinerja, 6) QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 8) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 9) OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja. 10). OCB tidak memediasi efek QWL pada OCB. 11). Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja. 12). Komitmen organisasi meemediasi QWL berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: komitmen organisasional , kompetensi, kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasional dan kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi dalam suatu lingkup pemerintah tentunya tidak terlepas dari pelayanan terhadap masyarakat, salah satu bagian dari organisasi tersebut adalah tata usaha. Tata usaha segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengelola, mengadakan, mengirim, dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam setiap usaha kerja (Gie, 2000). Tata usaha juga menjadi bagian yang penting dalam suatu organisasi selain kegiatan diatas tata usaha juga berhubungan dengan pelayanan publik sehingga dibutuhkan tenaga ahli yang mempunyai keterampilan dan juga kecekatan.

Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah fenomena yang terjadi dimana pegawai merasa pekerjaannya tersebut dinilai sangat monoton dan tidak berkembang. Terkadang dalam pelayanan pembuatan surat pun kurang cepat dan cekatan. Pegawai tata usaha tentu saja dituntut untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan teliti sehingga akan memaksimalkan hasil yang dicapai. Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah tentu saja kinerja sebagai pegawai tata usaha tentunya dibutuhkan kinerja yang tepat, cepat sehingga semakin tepat dan cepat atas pekerjaan yang dijalankan maka tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap bagian lain. Kinerja yang tepat tentunya sangat membantu, untuk itu dibutuhkan para pegawai yang terampil dan juga cekatan. Pada Kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah pada umumnya pegawai bekerja berdasarkan format yang sudah ada baik format surat maupun dokumen lain, sehingga hal ini tidak memberikan perkembangan bagi para pegawai, selain hal tersebut budaya kerja yang sudah ada biasanya mengerjakan tupoksi yang sudah ada tanpa mengecek atau meneliti lebih lanjut, sehingga sering terdapat kesalahan dan harus mengulang kembali, meskipun pada dasarnya para pegawai bekerja dengan cepat dan cekatan namun juga dibutuhkan ketelitian guna lebih menunjang kinerja yang lebih baik lagi.

Hal tersebut menjadi kesenjangan antara harapan organisasi dimana pekerjaan harus bekerja dengan cepat, dan tepat sedangkan bagi pegawai tata usaha sendiri merasa pekerjaan tersebut monoton dan tidak berkembang, hal ini tentunya dibutuhkan pemahaman mengenai faktor-faktor apa saja yang mampu menjadi pemicu kesenjangan tersebut.

Pekerjaan yang monoton dan juga tuntutan kerja tentunya menjadi permasalahan sendiri bagi para pegawai, pada dasarnya para pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai standar tupoksi pekerjaan, namun tentunya itu saja tidak cukup. Berkaitan dengan masalah tersebut tentunya dibutuhkan adanya kepribadian untuk mendukung kinerja pegawai. Pengamatan peneliti, kepribadian dibutuhkan karena para pegawai kebanyakan masih sering terdapat kesalahan persepsi dalam pemahaman tupoksi pekerjaan sehingga dengan adanya kepribadian yang baik tentunya diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih baik hal ini dikarenakan bagian tata usaha sendiri berhubungan langsung dengan bagian lain dan juga sebagai bentuk *public service* sehingga dengan adanya kepribadian yang baik sangat mendukung kinerja agar tercapai maksimal dan juga dengan adanya pengelolaan diri yang maksimal tentunya akan semakin menambah kredibilitas kinerja, dengan pekerjaan tata usaha yang pada dasarnya pekerjaan rutinitas dan monoton. Pekerjaan seseorang tersebut bisa dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing individu. Kepribadian bisa bernilai positif dan juga negatif. Jika kepribadian negatif diharapkan individu mampu mengelola dan meminimalisir agar tidak berpengaruh dalam kehidupan terutama pekerjaannya. Kepribadian positif jika dikembangkan dapat menunjang kualitas dan kapasitas hidupnya, salah satunya yaitu dalam mereka bekerja. Menurut G. Allport dalam Robbins (2008) kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam setiap psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Pada kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah, dimana pada bagian tata usaha selain dibutuhkan adanya kepribadian yang baik menurut pengamatan peneliti terdapat adanya ketimpangan antara mental pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja hal ini dikarenakan sering adanya ketidaksesuaian otonomi kerja yang jelas dan juga kurang adanya fasilitas yang memadai, sehingga tentunya dibutuhkan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, hal ini dikarenakan pada dasarnya tata usaha merupakan salah satu bentuk pelayanan yang berhubungan langsung dengan atasan ataupun dengan bagian lain, untuk itu dituntut adanya pengelolaan diri guna menunjang kinerja. Kualitas kehidupan kerja atau QWL merupakan persepsi pegawai mengenai keadaan fisik dan mental dalam bekerja Cascio (2006). Dengan adanya QWL diharapkan kualitas pekerjaan dan kinerja seorang pegawai meningkat karena didukung adanya pemenuhan kebutuhan pegawai seperti fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam bekerja.

Selain itu, menurut pengamatan peneliti terdapat permasalahan lain yang perlu diperhatikan yaitu dimana sering adanya tugas kerja diluar jam kerja ataupun hari kerja yang membuat para pegawai kurang menindaklanjuti pekerjaan tersebut, bahkan terkadang sering adanya tebang pilih antar pegawai dalam bekerja diluar jam ataupun hari kerja. Hal ini tentunya menimbulkan adanya kesenjangan antar pegawai, namun ada juga beberapa pegawai yang mampu bekerja diluar tupoksi dan jam kerja yang diberikan untuk itu pengamatan peneliti tentunya dibutuhkan adanya OCB atau yang sering disebut dengan perilaku *extra-role*. Dengan adanya *extra-role* memberikan penilaian tingkat loyalitas pegawai kepada organisasi. OCB merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003). Selain dari adanya perilaku OCB pegawai tingkat loyalitas dan penilaian kinerja dapat

juga dengan menilai tingkat komitmen organisasional pegawai.

Dalam ranah lingkungan pegawai ataupun dengan organisasi tentunya sangat diperlukan adanya komitmen organisasional, dimana hal ini masih menurut pandangan peneliti masih kurang nampak dilingkungan tempat peneliti bekerja. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa pegawai yang bekerja hanya sesuai standar kerja saja dan terkadang kurang membenahi pada kesalahan-kesalahan kerja dan juga kurang adanya bentuk loyalitas yang ditunjukkan seperti halnya masih ada beberapa pegawai yang tidak datang saat rapat dan juga saat ada kegiatan diluar kantor. Komitmen Organisasional merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen & Meyer dikutip Umam, 2010)

Diharapkan dengan adanya faktor tersebut yang dapat dikelola dengan baik, dampaknya pegawai dapat memberikan kinerja maksimal bagi organisasi dan bekerja tanpa merasa tertekan karena adanya pemenuhan fasilitas sepertihalnya gaji yang layak, juga dapat saling membantu pegawai lain yang membutuhkan. Selain faktor yang bersasal dari pegawai sendiri yaitu kepribadian dan kualitas kehidupan kerja, telah dijelaskan terdapat faktor yang menunjang kinerja dari segi organisasi yaitu OCB dan komitmen organisasional.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepribadian terhadap OCB oleh (Najari, 2011) menunjukkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian QWL terhadap OCB oleh (Farideh, 2012) menunjukkan QWL berpengaruh positif terhadap OCB. Disisi lain, penelitian yang dilakukan Sinha (2013) penelitian ini memberikan kesenjangan antara pegawai, pemerintah dan sektor swasta dalam kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan organisasi. Penelitian kepribadian terhadap

Komitmen organisasional oleh (Sampath, 2013) hasil penelitian menunjukkan kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian QWL terhadap komitmen organisasional oleh (Faghieh, 2013) menunjukkan QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, dalam penelitian Hosseini dan Musavi (2009) dalam Farjad (2013) menyatakan bahwa adanya kesenjangan antara hubungan kualitas hidup, gaji yang adil dan cukup dengan komitmen yang afektif dan normatif.

Penelitian terdahulu menunjukkan dengan kepribadian seseorang yang baik tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Askarian Nahid, 2013) bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil pengujian regresi berganda menunjukan bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai tidak signifikan (Agustina, 2013). Penelitian mengenai QWL terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Asgari, 2012) menunjukkan QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan Labiris (2002) terdapat kesenjangan pada pendekatan diagnostik, terutama pada kemampuan bereaksi dan rasa empati. Penelitian OCB terhadap kinerja oleh (Khazaei, 2011) menunjukkan OCB berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, perilaku yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal sehingga berbeda dengan prinsip OCB yang mengesampingkan sistem reward (Organ, 1988) dalam (Kumar, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh (Hueryren, 2012) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh (Chenet, 2000) bahwa terjadi kesenjangan pada kinerja yang terjadi ketika pelayanan tidak dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut peneliti mencoba mengkaji ulang dengan mengambil

judul pengaruh Kepribadian dan QWL terhadap Kinerja dengan mediasi OCB dan Komitmen organisasional pada kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Terdapat beberapa ahli memaparkan pengertian kinerja. Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut (Widodo, 2006) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut (Hasibuan, 2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Menurut (Dharma, 2003) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Menurut (Rivai, 2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Bernardin dan Russel, 2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2009) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Atribut Individu
2. Upaya Kerja
3. Dukungan organisasi

Kepribadian

Kepribadian menurut (Jess feist&Gregory J. Feist, 2013) kepribadian merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu

yang relative permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas pada perilaku seseorang. Menurut (Alwi dkk 2003) menerangkan tentang pengertian kepribadian, yaitu sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakannya dari orang atau bangsa lain. Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan (Dorland, 2002). Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan (Weller, 2005). Menurut G. Allport dalam Robbins (2008) kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam setiap psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Menurut Agus Sujanto dkk (2004) menyatakan bahwa kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik. Menurut (Nana Syaodih Sukmadinata, 2003) kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti aku, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dll. Dimensi kepribadian pada penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Costa & McCrae (1996) yaitu:

1. *Extraversion* (E)
2. *Agreeableness* (A)
3. *Neuroticism* (N)
4. *Openness* (O)
5. *Conscientiousness* (C)

Quality of Work Life

Menurut Cascio (2006) mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai keadaan fisik dan mental dalam bekerja. Pengertian *Quality of Work Life* menurut (Nawawi, 2001) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas

kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (David & Edward, 1983) dalam (Arifin, 1999) mendefinisikan *Quality of Work Life* sebagai cara berfikir mengenai orang, kerja dan organisasi. Menurut Islam dan Siengthai (2009) *Quality of work life* didefinisikan sebagai kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang sama baiknya dengan karyawan secara umum. *Quality of work life* juga dapat diartikan sebagai dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karier peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan-keputusan (Lau dan Bruce dalam Considine dan Callus, 2001). *Quality of work life* merupakan teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, *job enrichment*, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen partisipatif dan bentuk pengembangan organisasional (French, 1990). Dimensi pada penelitian ini adalah 1)Wages and Rewards 2)Health, Stress and Safety 3)Work environment and facilities 4)Job design, 5)Leadership and work empowerment. (Gayathiri&Rama:2013).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (1997) OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2008) yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. (Greenberg dan Baron, 2003). OCB merupakan perilaku yang fungsional, *extra-role*, pro-sosial yang mengarahkan individu, kelompok dan atau

organisasi (Dyne, 1995) dalam (Min-Huei Chien, 2004). Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya. Menurut Dipola dan Hoy dalam (Yusop, 2007) OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. OCB, yaitu merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya (Garay, 2006). Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Wulani, 2005). Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Dimensi OCB pada penelitian ini adalah Menurut Organ 1988 terdapat lima dimensi dalam OCB yaitu: 1. *Altruism Helping*: 2. *Conscientiousnes*: 3. *Civic virtue*: 4. *Sportmanship*: 5. *Courtesy*:

Komitmen Organisasional

Menurut Salancik (dalam Noordin dan Zainuddin, 2004) mengartikan Komitmen

organisasional sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan, yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan. Komitmen organisasional adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. (Allen & Meyer dikutip Umam, 2010). Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut L. Mathis-John H. Jackson (2006), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Cut Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Dimensi pada penelitian ini adalah Menurut Allen&Mayer (1993) terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu: 1. *Affective organizational commitment* (AOC) 2. *Continuance organizational commitment* (COC) 3. *Normative organizational commitment* (NOC).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan (Dorland, 2002). Menurut (Organ, 1988) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan

basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak rekompensasi. Dengan adanya pola pikir dan juga perilaku yang baik tentunya dapat menguntungkan bagi organisasi karena akan menunjang pekerjaannya menjadi lebih baik. Para pegawai yang mempunyai pengendalian dalam kepribadiannya, tentunya diharapkan menguntungkan organisasi dikarenakan dalam bekerja tentunya akan bersungguh-sungguh sebagai bentuk loyalitas dan harapan hasil kinerjanya sesuai dengan yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Najari, 2011) kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh QWL terhadap OCB

Pengertian *Quality of Work Life* menurut (Nawawi, 2001) adalah Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Organ, 1988) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak rekompensasi. Berdasarkan pengertian tersebut, diharapkan pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kerja dan memberikan motivasi sendiri dan tentunya dapat berdampak pada organisasi yang menaungi. Dengan kehidupan pegawai yang sejahtera tentunya akan menambah semangat dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farideh, 2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

H2: QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Kepribadian terhadap komitmen organisasional

Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan sertapendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan (Weller, 2005). Menurut (Meyer dan Allen, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan adanya pengaruh ataupun kecenderungan yang baik yang dimiliki seseorang dalam bekerja tentunya kecenderungan tersebut akan membawa pegawai tersebut terhadap sikap loyalitas yang ditunjukkan dengan bentuk komitmen terhadap organisasi yang menaungi, dengan adanya sikap kepribadian yang dimiliki tentunya akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasionalnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sampath, 2013) bahwa kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H3: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh QWL terhadap komitmen organisasional

Pengertian *Quality of Work Life* menurut (Nawawi, 2001) adalah Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Meyer dan Allen, 1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dengan segi kualitas kehidupan yang dimiliki oleh pegawai tentunya hal tersebut akan membentuk

dorongan komitmen yang lebih terhadap organisasi sebagai bentuk imbalan atas kualitas kehidupan yang dimiliki dan sebagai bentuk loyalitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faghieh, 2013) bahwa QWL berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

H4: QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasioanl.

Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja

Menurut (Jess feist&Gregory J. Feist, 2013) kepribadian merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas pada perilaku seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan adanya kepribadian yang baik yang dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi yang menaungi dengan berbagai macam harapan sebagai bentuk hasil kerja, sehingga dengan sikap dan perilaku kepribadian yang baik tentunya akan mendorong dan juga memberikan motivasi terhadap diri yang pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Askarian, 2013) bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H5: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh QWL terhadap kinerja

Pengertian *Quality of Work Life* menurut (Nawawi, 2001) adalah Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Bernardin dan Russel, 2000) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Kualitas kehidupan

kerja yang baik tentunya memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja dengan lebih baik. Untuk itu semakin layak kualitas kehidupan kerja yang dimiliki tentunya akan semakin memberikan dampak positif bagi kinerjanya, dengan tujuan semakin kualitas kehidupan kerjanya diperhitungkan maka sebagai imbalannya akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agari, 2012) bahwa QWL berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H6: QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh OCB terhadap kinerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sering kali didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui secara sistem reward, dan memeberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, 1988). Menurut (Hasibuan,2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dengan adanya perilaku OCB yang menjadi salah satu bentuk loyalitas dan kebersamaan dalam organisasi tentunya juga akan berusaha memberikan kinerja yang baik bagi organisasi yang menaungi, sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Sebagai salah satu bentuk loyalitas kerja dengan adanya perilaku OCB yang dimiliki oleh pegawai tentu akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan, semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki tentunya akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khazaei, 2011) bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja.

H7: OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja.

Komitmen adalah kesepakatan atau janji untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan disertai dengan loyalitas berdasarkan kesamaan nilai atau visi pribadi dan visi organisasi (Kushariyanti, 2007). Menurut (Widodo, 2006) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Komitmen terhadap organisasi tentunya salah satu bentuk atau bukti loyalitas terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen yang dimiliki pegawai tentunya pegawai akan berusaha bekerja dengan baik, karena komitmen sendiri sebagai bentuk loyalitas dan dijadikan acuan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja, sehingga akan memberikan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huariyen, 2012) bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

H8: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE ANALISIS

Dalam penelitian menggunakan metode sensus dengan jumlah populasi sebanyak 105 responden. Uji yang digunakan yaitu uji instrumen dengan pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Uji model menggunakan uji R^2 (Koefisien Determinasi) dan uji F. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Uji model 1 diketahui bahwa variabel kepribadian mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,529, signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,396. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB **dapat diterima.**

Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan. Dengan adanya pola pikir dan juga perilaku yang baik tentunya dapat menguntungkan bagi organisasi karena akan menunjang pekerjaannya menjadi lebih baik. Para pegawai yang mempunyai kepribadian yang baik akan senang untuk membantu pegawai lain tanpa ada paksaan, mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, maupun memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap organisasinya.

Hasil Uji Pengaruh QWL (*Quality Work Life*) terhadap OCB

Uji model 1 diketahui bahwa variabel QWL (*Quality Work Life*) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,352, signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,368. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa QWL (*Quality Work Life*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi QWL (*Quality Work Life*) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB **dapat diterima.** Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya akan menambah semangat dalam bekerja sehingga akan memberikan dampak positif bagi organisasi, dan bagi rekan kerjanya tentunya pegawai dengan kepribadian yang baik akan menunjukkan hal-hal yang mampu menguntungkan bagi organisasi.

Hasil Uji Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasional

Uji model 1 diketahui bahwa variabel kepribadian mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,076, signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,408. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional **dapat diterima**. Dengan adanya pengaruh ataupun kecenderungan yang baik yang dimiliki seseorang dalam bekerja tentunya kecenderungan tersebut akan membawa pegawai tersebut terhadap sikap loyalitas yang ditunjukkan dengan bentuk komitmen terhadap organisasi yang menaungi, dengan adanya sikap kepribadian yang dimiliki tentunya akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasionalnya.

Hasil Uji Pengaruh QWL (*Quality Work Life*) terhadap Komitmen Organisasional

Uji model 2 diketahui bahwa variabel QWL (*Quality Work Life*) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,294, signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,437. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa QWL (*Quality Work Life*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional **dapat diterima**. Dengan segi kualitas kehidupan yang dimiliki oleh pegawai tentunya hal tersebut akan membentuk dorongan komitmen yang lebih terhadap organisasi sebagai bentuk imbalan atas kualitas kehidupan yang dimiliki dan sebagai bentuk loyalitas kerja.

Hasil Uji Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Uji model 3 diketahui bahwa variabel kepribadian mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,253, signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,165. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**. Dengan adanya kepribadian yang baik yang dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi yang menaungi dengan

berbagai macam harapan sebagai bentuk hasil kerja, sehingga dengan sikap dan perilaku kepribadian yang baik tentunya akan mendorong dan juga memberikan motivasi terhadap diri yang pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang diharapkan.

Hasil Uji Pengaruh QWL (*Quality Work Life*) terhadap Kinerja

Uji model 3 diketahui bahwa variabel QWL (*Quality Work Life*) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,768, signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,204. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa QWL (*Quality Work Life*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi QWL (*Quality Work Life*) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**. Kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja dengan lebih baik. Untuk itu semakin layak kualitas kehidupan kerja yang dimiliki tentunya akan semakin memberikan dampak positif bagi kinerjanya, dengan tujuan semakin kualitas kehidupan kerjanya diperhitungkan maka sebagai imbalannya akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil Uji Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Uji model 3 diketahui bahwa variabel OCB mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,084, signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ dan koefisien beta standar sebesar 0,098. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi OCB mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**. Dengan adanya perilaku OCB yang menjadi salah satu bentuk loyalitas dan kebersamaan dalam organisasi tentunya juga akan berusaha memberikan kinerja yang baik bagi organisasi yang menaungi, sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Sebagai

salah satu bentuk loyalitas kerja dengan adanya perilaku OCB yang dimiliki oleh pegawai tentu akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan, semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki tentunya akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil Uji Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Uji model 3 diketahui bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 10,021, signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien beta standar sebesar 0,556. Makna dari hasil tersebut adalah bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis 8 yang berbunyi komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai **dapat diterima**. Dengan adanya komitmen yang dimiliki pegawai tentunya pegawai akan berusaha bekerja dengan baik, karena komitmen sendiri sebagai bentuk loyalitas dan dijadikan acuan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja, sehingga akan memberikan kinerja yang baik.

Hasil Uji Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja dengan Mediasi OCB

Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa variabel OCB **tidak memediasi** pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Kepribadian seorang pegawai langsung berpengaruh terhadap kinerja, tanpa melalui OCB. Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu, sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Seorang pegawai dengan kepribadian yang baik cenderung bekerja dengan menggunakan kebijaksanaan yang baik sehingga langsung berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Adanya hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya, maka kinerja tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan kepribadian yang baik cenderung bekerja dengan menggunakan kebijaksanaan terhadap tanggung jawab yang diberikan yang sehingga langsung berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil Uji Pengaruh QWL terhadap Kinerja dengan Mediasi OCB

Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa variabel OCB **tidak memediasi** pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai. QWL seorang pegawai langsung berpengaruh terhadap kinerja, tanpa melalui OCB. *Quality of Work Life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Seorang pegawai dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang baik akan bekerja dengan lebih baik karena dengan adanya gaji yang memadai, tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, adanya jaminan keselamatan, pekerjaan yang disukai, akan membuat individu dapat bekerja dengan perasaan nyaman tanpa merasa khawatir akan kualitas kehidupan kerjanya, perasaan nyaman dalam bekerja akan membuat individu bisa bekerja secara optimal.

Untuk itu semakin layak kualitas kehidupan kerja yang dimiliki tentunya akan semakin memberikan dampak positif bagi kerjanya, dengan tujuan semakin kualitas kehidupan kerjanya diperhitungkan maka sebagai imbalannya akan semakin meningkatkan kerjanya. Sehingga dengan kualitas kehidupan pekerjaan yang lebih baik akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa variabel komitmen

organisasional **memediasi** pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Kepribadian seorang pegawai langsung berpengaruh terhadap kinerja, tanpa melalui OCB. Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu, sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan adanya kepribadian yang baik yang dimiliki pegawai maka pegawai tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi yang menaungi dengan berbagai macam harapan sebagai bentuk komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi tempat pegawai bekerja, komitmen organisasi yang tinggi akan membuat pegawai berusaha bekerja sebaik mungkin demi mempertahankan organisasi tersebut, yang pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang baik pula.

Munculnya komitmen pada pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja mereka terutama dalam hal mempertahankan organisasi dan memberikan kinerja mereka sebaik mungkin. Sehingga dengan kepribadian yang baik maka hasil kinerja yang dihasilkan baik pula terutama di dalam organisasi, pegawai akan berusaha membererikan hal yang terbaik bagi organisasi mereka dan untuk mempertahankan organisasi mereka sebagai bentuk loyalitas kerja yang akan berdampak pada hasil kerja yang diberikan.

Hasil Uji Pengaruh QWL (*Quality Work Life*) terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional **memediasi** pengaruh **QWL (*Quality Work Life*)** terhadap kinerja pegawai.

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan kinerja

adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Kualitas kehidupan kerja yang baik Menandakan bahwa organisasi memperhatikan dan menghargai kualitas kehidupan kerja pegawai, perhatian dan penghargaan dari organisasi ini akan menjadikan pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, berusaha memberikan yang terbaik buat organisasi, taat terhadap aturan organisasi, berusaha memenuhi target yang diberikan organisasi, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

- 1) Kepribadian mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 2) *Quality Work Life* (QWL) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi *Quality Work Life* (QWL) maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 3) Kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula komitmen organisasional.
- 4) *Quality Work Life* (QWL) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi *Quality Work Life* (QWL) maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.
- 5) Kepribadian mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula kinerja.
- 6) *Quality Work Life* (QWL) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *Quality Work Life* (QWL) maka semakin tinggi pula kinerja.
- 7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif

- 8) signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi OCB maka semakin tinggi pula kinerja. OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian maupun kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja.
- 9) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja. Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepribadian maupun kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) terhadap kinerja.
- 10) OCB **tidak memediasi** pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai.
- 11) OCB **tidak memediasi** pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai
- 12) Komitmen organisasional **memediasi** pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai.
- 13) Komitmen organisasional **memediasi** pengaruh **QWL (*Quality Work Life*)** terhadap kinerja pegawai

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepribadian, QWL (*Quality Work Life*), OCB, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini bisa menjadi pedoman bagi manajer dalam mengelola sumber daya manusia yaitu pegawai kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Kepribadian pegawai, QWL (*Quality Work*

Life), OCB, dan komitmen organisasional harus selalu diperhatikan oleh manajemen ataupun Bagian kepegawaian kantor Sekretariat Provinsi Jawa Tengah. Kepribadian pegawai bisa dibina melalui pendidikan karakter, peningkatan QWL bisa dilakukan dengan penambahan fasilitas bagi pegawai, OCB maupun komitmen organisasi bisa ditingkatkan misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan organisasi bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aketch, Josiah R., Odhiambo Odera, Paul Chepkuto and Ochieng Okaka. 2012. *Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review*. Current Research Journal of Social Sciences 4(5): 383-388, 2012 ISSN: 2041-3246.
- Aldag, Ray and Wayne R. 1997. *Employee Value Added*. New York: Center for Organizational Effectiveness Inc.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application*. Califotnia: Sage Publications
- Askarian, Nahid and Hoseyn Eslami. 2013. *The Relationship between Personality Traits and Job Perormance (Case Study: Employees of The Ministry of Education of Kerman)*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business.
- Allport, G.W. 1937. *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt Renehart & Winston. Hal 48.
- Alwi, Hasan, dkk. 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Asgari, M. Hadi, Seyed Sadra N., and Ommolbanin R. 2012. *The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers*. J. Basic. Appl. Sci. Res., 2(3)2569-2575, 2012 © 2012, TextRoad Publication . ISSN 2090-4304 Journal of Basic and Applied Scientific Research www.textroad.com

- December 2013 Vol 5, No 8. Institute of Interdisciplinary Business Research. ijcrb.webs.com
- Bernardin dan Russel. 2000. *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Seventh Edition. New York: MCGraw-Hill Irwin.
- Chenet, Pierre and Caroline Tynan. 2000. *The Service Performance Gap: Testing The Redeveloped Causal Model*. European Journal of Marketing 34,3/4. 472.
- Cut Zurnali, 2010, "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dorland, W.A. Nerman. 2002. *Kamus Kedokteran Dorlan*. Edisi 29. Jakarta: EGC Jakarta.
- Dyne, V.L and Graham, J.W. 2005. "*Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation*". Academy Management Journal
- Evilistriani, Agustina. 2013. *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 1 no 1 (2013).
- Farideh, Haghshenas K. 2012. *A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company)*. Basic Appl. Sci. Res., 2(9)9523-9531, 2012. ISSN 2090-4304 Journal of Basic and Applied Scientific Research www.textroad.com
- Farjad, Hajieh R. 2013. *Study Of Relationship Of Quality Of Work Life (QWL) And Organizational Commitmen*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. January 2013 Vol 4, No 9. ijcrb.webs.com
- Garay, Hannah D. V. 2006. *Kinerja Extra – Role dan Kebijakan Kompensasi*. Kajian Bisnis dan Manajemen Sinergi. Vol 8 No 1.
- Gayathiri, R., Dr. Lalitha R. 2013. *Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance*. International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 2 Issue 1 | January. 2013| PP.01-08.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gie, The Liang 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty
- Greenberg, J. dan Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (Understanding and Managing The Human Side of Work)*. Eight Edition. Prentice Hall
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hosseini, M. and Musavi, Z. 2009. *The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment Department of Physical Education*. Isfahan University Thesis. Phd
- Islam, M. Z. and Siengthai, S. 2009. *Quality of Work Life and Organizational*

Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone.

- Kappagoda, Sampath. 2013. *The Impact of Five-Factor Model of Personality on Organizational Commitment of English Teachers in Sri Lankan Government Schools*. International Journal of Physical and Social Sciences, Volume 3, Issue 1, ISSN: 2249-5894, 2013.
- Kashani , Farideh H. 2012. *A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company)* *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(9)9523-9531, 2012 © 2012, Text Road Publication.
- Khazaei, K., A. Khalkhali and N. Eslami. 2011. *Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province*. World Applied Sciences Journal 13 (2): 324-330, 2011 ISSN 1818-4952 © IDOSI Publications, 2011.
- Kumar, K., A. Bakhshi, and Ekta Rani. 2009. *Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Psychological Studies. Vol 1 no 2. December, 2009.
- Kushariyanti, A. 2007. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri di Semarang*. Skripsi. Fakultas Psikologi : Undip.
- Labiris, Geogios *et. al.* 2002. *Quality Gap, Quality of Work Life and their Impact on the Performance of an Ophthalmologic Department*. Journal of Medical Marketing: Device, Diagnostic and Pharmaceutical Marketing December 2002 vol. 3 no. 1 49-55.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H Jackson.2006. *Human Resource Management*, edisi 10.Salemba Empat, Jakarta.
- McCrae, R. R. and Costa Jr., P.T. 1996. *Toward a new generation of personality theories: Theoretical contex for the five factor model*. Dalam J.S. Wiggins (Ed), *the five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (hlm 51-87). New York: Guilford Press
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. 1993. *Commitment to Organizations and Occupations: Extension of A Test of A Three-component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology 78, 538-551
- Najari, Reza, *et. al.* 2011. *Study of Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Public Organizations in Iran*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business;Jun2011, Vol. 3 Issue 2, p472.
- Nawawi , Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Organ, D.W.1998. *Organizational Behavior Citizenships: The God Soldier Syndrome*. Lexington Books: Lexington, MA.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stephan P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Salancik, G. R. 1977. "Commitment and Tthe Control of Organization Behavior and Belief". In Staw, B.M. and Salancik, G.R (Eds), *New Directions in Organizational Behavior*, St. Clair, Chicago, IL, PP. 1-54.
- Sinha,Vinita K.S. Subramanian. 2012. *An Empirical Study of Quality of Work Life Among Employees of Public and Private Sectors and Entrepreneurs in Indian Perspectives*. Publishers of Distinguished Academic, Scientific and Professional Journals. *Int. J. of Indian Culture and Business Management* > 2013 Vol.7, No.2 > pp.133 – 151.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., and Parks, J. M. 1995. *Extra-role Behaviors: In Pursuit of Construct Anddefinitional Clarity (A Bridge Over Muddied Waters)*. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 17): 215–285. Greenwich, CT: JAI Press.
- Weller, B. F. 2005. *Kamus Saku Perawat* (ed. 22). Jakarta: EGC
- Wulani, F. 2005. *Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Journal Studi Bisnis*. Universitas Widya Mandala Surabaya, Vol. 3, No. 1, 13-25.
- Yeh, Dr. Hueryren and Dachuan Hong. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8, Num. 2, December 2012.