

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN TETAP UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

Arifhan Ady DJ^{1*}, Akhdiari Harpa DJ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Sulawesi Barat, Majene, Indonesia

*e-mail: arifhan.adydj@unsulbar.ac.id

**e-mail: akhdiari.harpa@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and its impact on performance on the performance of permanent lecturers at the University of West Sulawesi. This research was conducted at the University of West Sulawesi, the sample in this study were 83 non-permanent lecturers taken from seven faculties using the Proportionate Stratified Random Sampling method. Data were analyzed by path analysis using the Warppls 6.0 program. The results showed that, there was a significant direct effect between organizational commitment, job satisfaction and OCB. There is a significant direct effect between organizational commitment, job satisfaction on the performance of the lecturer. There is a significant indirect effect between organizational commitment, job satisfaction on performance through OCB. There is a significant direct relationship between OCB and performance

Keywords: *Organizational commitment, job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan dampaknya pada kinerja terhadap kinerja dosen tetap Universitas Sulawesi Barat. Penelitian ini dilakukan di Universitas Sulawesi Barat, sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap non pns sebanyak 83 orang yang diambil dari tujuh fakultas dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data dianalisis dengan analisis jalur menggunakan program Warppls 6.0 Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap OCB. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara, komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja melalui OCB. Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara OCB dan kinerja

Kata kunci: *Komitmen organisasional, kepuasan kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agar bisa berperan dan berkontribusi dalam mengisi pembangunan, peran dan fungsi perguruan tinggi adalah mengemban tugas dan membina mahasiswa agar tercapai kualitas sumber daya manusia yang cerdas. Dalam UU No. 14 2005 tentang Guru dan Dosen, dikatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utamanya adalah mentransformasikan, mengembangkan serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan melaksanakan pengabdian masyarakat.

Kaitannya dengan utama dosen seperti yang dijelaskan di atas, kinerja dosen dapat diartikan sebagai keseluruhan, kemampuan dan perilaku untuk memenuhi tugas pokok dan fungsi dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yakni bertugas mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui fungsi pendidikan dan penelitian, serta melakukan fungsi kegiatan pengabdian pada masyarakat. Pada dasarnya hal tersebut tidak berbeda

dengan apa yang menjadi tugas dosen di belahan negara lain. Tugas pokok dosen ialah memfasilitasi pendidikan dan pengajaran, melakukan aktivitas penelitian, dan menjadi agen pengembangan nilai di tengah-tengah masyarakat.

Melihat peran tersebut, maka setiap dosen dituntut untuk selalu memperbaiki diri dan memiliki kinerja tinggi yang dapat dilihat dari perspektif kinerja dimana kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu, baik yang berkaitan dengan tugas-tugas resmi (in role performance) yang merupakan persyaratan dari organisasi, serta kinerja di luar peran (extra-role performance).

Konstruk *extra-role* telah dikonseptualisasikan kedalam berbagai operasioalisasi variabel penelitian, yang paling terkenal adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang sifatnya bebas dan diluar deskripsi pekerjaan diakui oleh sistem formal, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan fungsi dan efektivitas dalam sebuah organisasi, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan fungsi dan efektivitas dalam sebuah organisasi. karena perilaku tersebut adalah pilihan dan kehendak personal dan tidak diharuskan oleh persyaratan peran dan atau deskripsi jabatan. Organ (dalam Podsakoff *et al.*, 2000).

Menurut Organ, (1988) konsep *Organizational Citizenship Behavior* OCB terdiri dari 5 (Lima) dimensi yaitu altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship. Altruism merujuk pada perilaku yang senang membantu, menolong karyawan maupun orang lain tanpa adanya paksaan yang berkaitan dengan tugas dan kegiatan operasional organisasional. Civic virtue merujuk pada perilaku partisipasi sukarela para karyawan yang didukung oleh fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun secara sosial alamiah. Conscientiousness, merupakan salah satu bentuk perilaku kinerja karyawan yang melebihi standar minimum yang dipersyaratkan oleh suatu organisasi. Courtesy, adalah perilaku meringankan berkaitan dengan masalah pekerjaan terhadap orang lain. Terakhir sportsmanship yang memuat tentang pantangan untuk membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa kecewa atau kurang puas terhadap sesuatu.

Salah satu faktor yang dapat membentuk OCB adalah Komitmen organisasional. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu kondisi atau persepsi dimana karyawan merasa yakin dan bisa tujuan organisasi, serta berkeinginan agar tetap menjadi bagian dan tinggal pada organisasi tersebut untuk mengabdikan dan bekerja. Mathis, et al (2006). Komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Dimana komitmen meliputi tiga komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Seorang karyawan berhak untuk mencapai seluruh impiannya berdasarkan orientasi personalitinya. Organisasi yang baik adalah yang dapat membantu karyawannya untuk melakukan aktualisasi diri atau menggapai impiannya.

Penelitian Bakhshi, et al (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasional, yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan (continuance), dan komitmen normatif memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Cohen (2000), menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang kuat terhadap organisasinya dan merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkinerja melebihi batas kinerja yang disyaratkan organisasi. Noe et al, (2016), mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkan diri mereka dengan organisasinya.

Selain itu aspek penting yang berpengaruh pada OCB yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008), bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya, kemungkinan akan bercerita secara positif tentang organisasi tempat dia bekerja kepada orang lain, membantu rekan kerja, dan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu para karyawan yang merasa puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja, akan lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka bersama organisasi tempat dimana mereka bekerja.

Beberapa penelitian yang membahas OCB kaitannya dengan, Komitmen organisasional, Kepuasan Kerja terhadap kinerja yang menjadi acuan dalam penulisan ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Habib, et al (2011) menggunakan dua dimensi OCB (OCB-I dan OCB-O) sebagai variabel tergantung dan dua aspek kepuasan kerja (kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik) sebagai variabel bebas. Menjelaskan bahwa kepuasan kerja intrinsik maupun ekstrinsik mempunyai hubungan yang kuat pada OCB. Jaramillo, et al (2005) bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komitmen organisasi dan kinerja. Yoon dan Suh (2003), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada OCB karyawan. Gonzales dan Garazo (2006), Foote dan Tang (2008) yang menemukan bahwa OCB dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja Hasil penelitian Lu et, al (2007) pada 512 perawat di Beijing Cina menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat atau 53,7 % merasa puas atau sangat puas dengan pekerjaan mereka, dan 63,7 % memiliki komitmen yang tinggi akan pekerjaannya. Maria et al., (2010) yang melakukan penelitian pada 117 orang perawat yang terdiri atas perawat sipil dan militer di Yunani, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sulawesi Barat, sebagai perguruan tinggi swasta yang berdiri pada tahun 2007 dan dikelola oleh Yayasan Pendidikan Indonesia Sulawesi Barat. Pada tanggal 13 Mei 2013 Universitas Sulawesi Barat resmi beralih status menjadi perguruan tinggi negeri baru berdasar Perpres No. 36 tahun 2013. Dengan beralihnya

Universitas Sulawesi Barat menjadi perguruan tinggi negeri baru, maka pengelolaan dan aset Universitas Sulawesi Barat menjadi tanggung jawab Negara, dalam hal ini Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Universitas Sulawesi Barat terdiri atas 8 (Delapan) Fakultas dengan 17 Tujuh belas program studi, dengan jumlah keseluruhan dosen tetap non pns sebanyak 105 (Seratus Lima) orang yang tersebar di tiap fakultas dan program studi yang ada di Universitas Sulawesi Barat.

Pasca beralihnya Universitas Sulawesi Barat menjadi Perguruan Tinggi Negeri Baru, ditemukan fakta bahwa gaji dosen tetap non pns di Univeritas Sulawesi Barat masih dibawah UMR, status kepegawaian dosen tidak jelas. Selain bidang pengajaran, kegairahan dan minat kalangan dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih karena terganjal dan terbatasnya dana penelitian.

Penelitian ini ingin menguji dan mengetahui variabel pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan dampaknya pada kinerja dosen tetap Universitas Sulawesi Barat

B. Rumusan Masalah

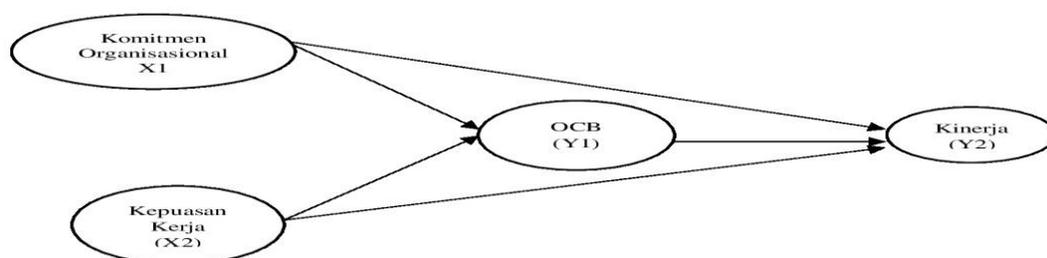
Berdasarkan uraian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dosen pada Universitas Sulawesi Barat
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dosen pada Universitas Sulawesi Barat
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui OCB pada Universitas Sulawesi Barat
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui OCB pada Universitas Sulawesi Barat
7. Apakah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dosen pada Universitas Sulawesi Barat.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dosen pada Universitas Sulawesi Barat
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, terhadap kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, terhadap kinerja dosen melalui OCB pada Universitas Sulawesi Barat
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen melalui OCB pada Universitas Sulawesi Barat
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja dosen di Universitas Sulawesi Barat

C. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Konseptual

D. Hipotesis

- H1 Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
 H2 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
 H3 Komitmen organisasional berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada

Universitas Sulawesi Barat

- H4 Kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat
- H5 Komitmen organisasional berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen melalui OCB pada Universitas Sulawesi Barat
- H6 Kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen melalui OCB pada Universitas Sulawesi Barat
- H7 Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian dilakukan pada Universitas Sulawesi Barat dengan subyek penelitian adalah Dosen Tetap Non pns pada Universitas Sulawesi Barat, dimana sebahagian besar tenaga pengajar atau dosen yang mengajar di PTN tersebut adalah dosen yang berstatus non pns Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Yang bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel Sugiyono (2007). Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis, menguji dan mengkonfirmasi pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap OCB dan dampaknya terhadap kinerja dosen.

B. Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap non pns pada Universitas Sulawesi barat. Jumlah dosen tetap atau populasi pada penelitian ini sebanyak 105 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, karena populasi terdiri dari 8 Fakultas yang ada di universitas sulawesi barat. Dari Populasi tersebut ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendekatan Ferdinand, (2006) dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{105}{1 + 105(0,05)^2} = \frac{105}{1,26} = 83 \text{ orang}$$

C. Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung terhadap dosen tetap non pns pada Universitas Sulawesi barat yang menjadi responden. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait yaitu Universitas Sulawesi barat dan hasil penelitian kepustakaan, internet serta hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

D. Analisis Penyajian Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum, Sugiyono, (2011). Pada umumnya menunjukkan nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, nilai median dan standar deviasi.

2. Pengolahan data dengan WarpPLS 6.0

Pengolahan data dengan menggunakan aplikasi Warppls 6.0 atau biasa disebut Partial Least Squares structural equation Modeling (PLS-SEM) *Software WarpPLS* dikembangkan oleh Ned Kock, software ini menggunakan *MATLAB Compiler Runtime*. Sampai saat ini sudah tersedia *Software WarpPLS* 6.0 yang dapat diunduh bebas di internet

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengolahan data dengan software *WarpPLS* adalah :

- Merancang Model pengukuran (Outer Model) adalah model pengukuran yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya
- Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Inner Model adalah tahap evaluasi meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan *R-Squared* (R²).
- Analisis jalur

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*), pengujian hipotesis Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Tujuan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian analisis jalur adalah :

1) Pengembangan diagram jalur

Pengembangan model analisis jalur harus didasarkan pada hubungan kausalitas yang memiliki justifikasi teori yang kuat dan mapan. Pengembangan diagram jalur bertujuan untuk menggambarkan hubungan kausalitas yang ingin diuji. Biasanya hubungan kausalitas dinyatakan dalam bentuk persamaan yang dibuat sebelum dilakukan analisis jalur. Hubungan kausalitas itu dapat juga digambarkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi (Suwarno, 2007)

2) Konversi diagram jalur kedalam persamaan

Berdasarkan diagram jalur maka dibuat persamaan struktural analisis jalur sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2 \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{OCB}$$

$$Y_2 = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Komitmen Organisasional}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$e = \text{Error}$$

3) Perhitungan koefisien jalur

4) Pembahasan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif indikator bertujuan menjelaskan hubungan kecenderungan data skor setiap indikator yang diindikasikan melalui modus.

- Variabel komitmen organisasional. Dari 8 pertanyaan responden memberikan jawaban dengan kecenderungan baik (4) ada 7 dan sangat baik (5) 1 dari 8 pertanyaan.
- Variabel Kepuasan Kerja. Dari 9 pertanyaan ada 1 pertanyaan dengan kecenderungan jawaban cukup (3) dan pertanyaan dengan kecenderungan baik (4) ada 6 dan sangat baik (5) ada 2.
- Variabel OCB. Dari 11 pertanyaan, ada 1 pertanyaan dengan kecenderungan jawaban sangat baik (5) dan 10 pertanyaan dengan kecenderungan jawaban baik (4).
- Variabel kinerja. Dari 7 pertanyaan, ada 3 pertanyaan dengan kecenderungan jawaban cukup (3), 1 pertanyaan dengan kecenderungan jawaban kurang (2). 1 jawaban dengan kecenderungan baik (4) dan 2 pertanyaan sangat baik (5).

2. Pengolahan data dengan Warp PLS 6.0

a. Model pengukuran Outer Model

1. Convergent validity

- Variabel Komitmen Organisasional dengan delapan indikator menunjukkan bahwa nilai loading > 0,50 ada p value < 0,001 dari delapan indikator, semuanya dinyatakan valid dan signifikan dengan nilai loading sebesar 0,709, 0,817, 0,822, 0,851, 0,812, 0,756, 0,716, 0,879
- Hasil analisa pada konstruk Kepuasan kerja dengan sembilan indikator menunjukkan bahwa nilai loading indikator pertama hingga indikator akhir memenuhi kriteria dan dinyatakan valid dengan nilai masing-masing 0,899, 0,731, 0,890, 0,736, 0,709, 0,810, 0,772, 0,838, 0,840.
- Hasil analisa pada konstruk variabel OCB dengan sebelas indikator menunjukkan bahwa bahwa nilai loading indikator pertama sampai terakhir memenuhi kriteria dan dinyatakan valid, dengan nilai masing-masing 0,704, 0,722, 0,791, 0,725, 0,747, 0,708, 0,775, 0,840, 0,816, 0,745, 0,738. Hasil analisa pada konstruk variabel Kinerja dengan sebelas indikator menunjukkan bahwa nilai loading indikator pertama hingga indikator akhir memenuhi kriteria dengan nilai masing-masing sebesar 0,778, 0,801, 0,780, 0,778, 0,726, 0,744, 0,818

2. Model pengukuran Outer Model discriminant validity

- Variabel komitmen organisasional telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel komitmen yang memiliki 8 indikator yang dilambangkan dengan X1.1 sampai dengan X1.8 1 memiliki nilai loading 0,709 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu 0,701, -0,152 dan 0,108
- Variabel kepuasan kerja telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel kepuasan kerja yang memiliki sembilan indikator yang dilambangkan dengan X2.1 sampai dengan X2.9 memiliki nilai loading 0,901 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu -0,056, 0,001 dan -0,077

- c) Variabel OCB telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel OCB yang memiliki sebelas indikator yang dilambangkan dengan Y1.1 sampai dengan Y1.11 memiliki nilai loading 0,704 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu -0,127, -0,030 dan 0,210
 - d) Variabel Kinerja telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Variabel kinerja yang memiliki tujuh indikator yang dilambangkan dengan Y2.1 sampai dengan Y2.7 memiliki nilai loading 0,778 yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain yaitu 0,273, 0,091 dan 0,109
- c. Model pengukuran Outer Model *Composite reliability*
 Pada pengujian *composite reliability*, semua variabel penelitian menghasilkan nilai di atas 0,70 yaitu 0,884 pada variabel Komitmen organisasional, 0,916 pada variabel Kepuasan Kerja, 0,930 pada variabel OCB, dan 0,907 pada variabel Kinerja. Dilihat dari nilai *cronboac'sh alpha*, Komitmen Organisasional (0,849), Kepuasan kerja (0,893), OCB (0,916), dan Kinerja (0,879) memenuhi kriteria reliabel yaitu dengan nilai > 0,70.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Average Path Coefficient* (APC) memiliki nilai sebesar 0,330, *Average R-Squared* (ARS) memiliki nilai sebesar 0,552, dan *Average Varians Factor* (AVIF) memiliki nilai sebesar 1,683. Hasil ini memenuhi kriteria Model Fit sehingga dapat dikatakan bahwa model struktural penelitian ini memiliki kecocokan dengan data sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya

Tabel 1
Uji Kecocokan Model (Model Fit)

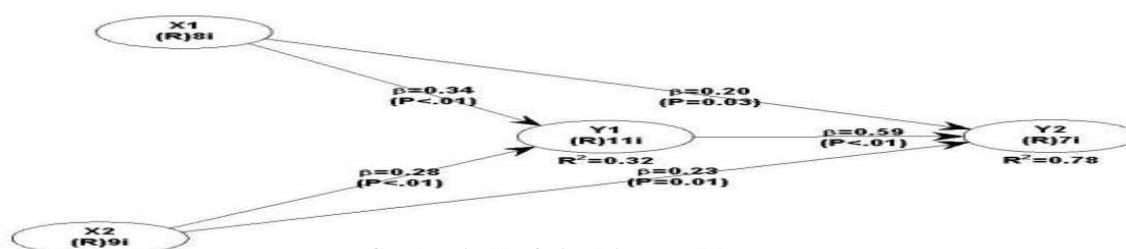
Alat Ukur	Indeks	P-Value	Kriteria	Ket
<i>Average Path Coefficient</i> (APC)	0.330	<0,001	P < 0.05	Deterima
<i>Average R-Squared</i> (ARS)	0,552	<0,001	P < 0.05	Deterima
<i>Average Varians Factor</i> (AVIV)	1,683	<0,001	< 5	Deterima

Sumber data diolah, 2019

c. Analisis Jalur

1. Diagram jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*causal model*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Berdasarkan perhitungan analisis jalur diperoleh hasil :



Gambar 2. Koefisien Diagram Jalur

2. Persamaan Struktural

Berdasarkan hasil output warppls 6.0 dengan *Path coefficients* ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Koefisien Jalur

	Komitmen Organisasional (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y1)	Kinerja (Y2)
Y1	0.348	0.279		
Y2	0.194	0.243	0.586	

Sumber data diolah, 2019

Dari tabel 2 diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh Komitmen Organisasional (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) OCB (Y1) sebagai berikut :

$$Y1 = 0.348X1 + 0.279X2$$

Nilai koefisien Komitmen Organisasional sebesar 0.348, berarti apabila Komitmen Organisasional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka OCB akan meningkat sebesar 0.348 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.279, berarti jika Kepuasan Kerja naik sebesar 1 satuan maka OCB akan naik sebesar 0.279 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

Dari hasil tabel 2 diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang kedua yaitu pengaruh Komitmen Organisasional profitabilitas (X1), Kepuasan Kerja X2) dan OCB (Y1) terhadap Kinerja (Y2) sebagai berikut :

$$Y2 = 0.194X1 + 0.243X2 + 0.586Y1$$

Nilai koefisien Komitmen Organisasional sebesar 0.194, berarti apabila Komitmen Organisasional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.194 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.243, berarti jika Kepuasan Kerja naik sebesar 1 satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0.243 dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan. Nilai koefisien OCB sebesar 0.194, berarti apabila OCB meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0.194 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Jalur

Hasil perhitungan koefisien jalur yang digunakan yaitu koefisien regresi yang distandarisasi (*standardized coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya. Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Untuk lebih jelas pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total antar variabel

No	Hipotesis Penelitian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	P-Value	Ket
1	H1 X1 → Y1	0.348		0.348	<0.001	Signifikan
2	H2 X2 → Y1	0.279		0.279	0.004	Signifikan
3	H3 X1 → Y2	0.194		0.194	0.032	Signifikan
4	H4 X2 → Y2	0.243		0.243	0.010	Signifikan
5	H5 X1 → Y2 Melalui Y1		0.203	0.039	0.003	Signifikan
6	H6 X2 → Y2 Melalui Y1		0,163	0.397	0.015	Signifikan
7	H7 Y1 → Y2	0.586		0.406	<0.001	Signifikan

sumber data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat di jelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel dalam penelitian. Pengaruh langsung Komitmen Organisasional (X1) terhadap OCB (Y1) sebesar 0.348. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y1) sebesar 0.279. Pengaruh langsung Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja (Y2) sebesar 0.194. Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui OCB (Y1) sebesar $0.348 \times 0.586 = 0.203$. Jadi pengaruh total Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja (Y2) sebesar $0.194 + 0.203 = 0.397$.

Pengaruh langsung Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) sebesar 0,243. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui OCB (Y1) sebesar $0,279 \times 0,586 = 0,163$. Jadi pengaruh total Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) sebesar $0.243 + 0,163 = 0.406$. Pengaruh langsung Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) sebesar 0,243. Pengaruh langsung OCB (Y1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,586.

4. Pembahasan

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien beta dari regresi pengaruh Komitmen organisasional (X1) terhadap OCB (Y1) sebesar 0,348 dengan tingkat signifikansi sebesar <0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil koefisien yang positif dapat diartikan bahwa apabila Komitmen Organisasional meningkat 1 satuan maka Komitmen

Organisasional akan naik sebesar 0,348 begitu pula sebaliknya. Maka komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

2. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil statistik di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB sebesar 0,279 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil koefisien menunjukkan bahwa apabila Kepuasan kerja meningkat 1 satuan maka sikap pengguna akan naik sebesar 0,279 ataupun sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di Universitas Sulawesi Barat.
3. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil statistik di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap Kinerja sebesar 0,279 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil koefisien positif diartikan bahwa apabila Komitmen Organisasional meningkat 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,279 begitu pula sebaliknya. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui OCB. Dengan nilai koefisien sebesar $0,348 \times 0,586 = 0,203$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa OCB mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil statistik di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,243 dengan tingkat signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05.
6. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui OCB. Dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui OCB sebesar $0,243 + 0,163 = 0,406$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa OCB mampu memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
7. OCB mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Sulawesi Barat Hasil statistik di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh OCB terhadap Kinerja sebesar 0,586 dengan tingkat signifikan sebesar $<0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hasil koefisien positif diartikan bahwa apabila OCB meningkat 1 satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,586 begitu pula sebaliknya. Hal ini berarti bahwa OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

1. Komitmen organisasional, kepuasan kerja, berpengaruh signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior dan kinerja dosen, maka sebaiknya institusi perguruan tinggi berupaya lebih peduli dan memberi penghargaan kepada dosen, terhadap pengorbanan para dosen dalam mengabdikan, tetap bertahan dan setia di organisasi serta memberi kebebasan pada dosen dalam berkarya. Saran ini diberikan berdasarkan hasil dari penelitian mengenai komitmen organisasi dengan indikator komitmen berkelanjutan (Continuence commitment) mendapat skor terendah perlu juga upaya peningkatan kepuasan kerja dengan cara perbaikan sistem penghargaan dan hubungan kerja yang harmonis antar dosen, dengan mahasiswa dan atasan pemberian kompensasi yang layak dalam hal ini gaji dan tunjangan harus setara dengan gaji dan tunjangan dosen PNS, saran ini diberikan, sebab berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja, indikator ekstrinsik mendapat
2. Organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, oleh peneliti menyarankan agar institusi perguruan tinggi memperhatikan OCB mendapat perhatian yang besar dari organisasi, sebab perilaku extra role, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi, serta meningkatkan produktivitas dari dosen untuk termotivasi dan berkontribusi positif terhadap organisasi dalam hal ini Universitas Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhshi, A., Atul Dutt Sharma, Kuldeep Kumar. (2011). Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*. Vol 3, No.4
- Cohen, A. and Vigoda, E. 2000. Do good citizen make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel, *Administration and Society*, Vol. 32 No. 5, pp. 596-625.
- Ferdinand, A 2006, *Metodologi Penelitian Manajemen* Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Foot, D.A., & Tang, T. L-P (2008), Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make a Difference In Self-Directed Team? *Management Decision Vol. 46 No.6, 2008 pp. 933-947*
- Gonzalez J.V dan Garazo, T.G 2006 Structural Relationships between Organizational Service Orientation, Contact Employee Job Satisfaction and Citizenship Behavior. *International Journal of Service Industry Management, 17(1)* : 25-30
- Habib, F.Q., & Alias, M.A. 2011. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior : An Empirical Study at Higher Learning Institution. *Asian Academy of Management Journal. 16(2)*, 149-165
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. 2005. A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and sales person job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*
- Lu, H., Alison E., While, K & Barriball, L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China, *International Journal of Nursing Studies, 44*: pp. 574-588. Available at: www.sciencedirect.com
- Maria, M., Pavlos, S., Eleni, M., Thammé, K. & Constantinidis, T.C. (2010). Greek Registered Nurses' Job Satisfaction in Relation to Work-Related Stress: A Study on Army and Civilian Registered nurses, *Global Journal of Health Science, 2(1)*: pp. 44-59: Available at: www.ccsenet.org/gjhs
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2016. *Fundamental of Human Resource Management Sixth*. Mc Graw Hill Education
- Organ, D.W 1998. *OCB: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington.
- Peraturan Presiden No. 36 Tahun 2013 Tentang Pendirian Universitas Sulawesi Barat
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*:513-563
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Yoon, Mann, Hee, Suh, dan Jaebeom. 2003 Organization Citizenship Behavior and Service Quality as External Effectiveness of Contact Employees, *Journal of Business Research 56*. pp 597-611