

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPERIBADIAN
SEBAGAI *MODERATING VARIABLE* PADA
DOSEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN**

TESIS

Oleh :

HENRY ASPAN
NPM: 1620030009

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPERIBADIAN
SEBAGAI *MODERATING VARIABLE* PADA
DOSEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN**

TESIS

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)
dalam bidang Ilmu Manajemen

Oleh :

HENRY ASPAN
NPM : 1620030009

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

PERSETUJUAN BIMBINGAN

Nama : HENY ASPAN
Nomor Pokok Mahasiswa : 1620030009
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepribadian Sebagai *Moderating Variable* Pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

Disetujui untuk disampaikan kepada:

Panitia Ujian Tesis

Medan, 11 Oktober 2018

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dr. H. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.

Dr. H. SYAIFUL BAHRI, M.AP.

PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPRIBADIAN SEBAGAI MODERATING VARIABLE PADA DOSEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

HENRY ASPAN
NPM : 1620030009

Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Panitia Penguji

1. Dr. H. SJHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.
Ketua 1.....
2. Dr. H. SYAIFUL BAHRI, M.AP.
Sekretaris 2.....
3. FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc., Ph.D.
Anggota 3.....
4. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
Anggota 4.....
5. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Anggota 5.....

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri

Bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, 11 Oktober 2018

Henry Aspan

KALIMAT MUTIARA

Wahai, kaum jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.

Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?

(Q.S. Ar Rahman: 33 - 34)

Kami bukan yang terkuat, terpintar, ataupun terhebat di antara mereka. Karena itu kami harus mencari jalan kami sendiri untuk bisa menjadi salah satu yang terbaik di antara mereka.

(Henry Aspan, 2018)

PERSEMBAHAN

Tesisku yang ketiga ini kupersembahkan sebagai,

Tanda penghambaanku kepada Allah SWT

Tanda salawat dan salamku kepada Rasulullah SAW

Tanda kasih dan sayangku kepada istriku, dr. Hj. Dwi Faradina, M.Ked.(OG), Sp.OG, K.(Onk), serta anak-anak kami, Iman Abdul Fattaah Henry dan Ihsan Abdul Haafizh Henry

Tanda sujudku kepada orang tuaku, Papa (alm.) H. Aspan dan Mama (almh.) Hj. Nazili, serta mertuaku, Prof. dr. H. M. Fauzie Sahil, Sp.OG (K.Onk) dan dr. Hj. R.A. Anggraini Erma, Sp.A.

Tanda cintaku kepada adik, kakak, dan ponakanku, Hj. Mirayanti Aspan, S.T., M.T., M.Sc.; H. Pintarwan Sasikirana, S.Si., M.Eng.; Renazili Maryam Aspan Kirana; H. Ilham Aspan, S.H., M.H.; Maharlika Nasution, S.EI.; Meidalina, S.Pd., S.H., M.Kn.; Doli Faizka Rahman, S.E.; Isfandiari Rahman, S.T.; Hj. Elpina, A.Md.; Eka Fariany, S.E., Ak., M.B.A.; Audia Kusuma Tri Wardhana, S.T.; dr. Tri Faranita, M.Ked.(Ped.), Sp.A.; Prima Septanto, S.T., M.B.A.; Nadaura Kayisah; Rafid Farzan Ahzaki; dan M. Catur Fariadhy, S.Ked.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas selesainya tesis kami yang ketiga ini, secara khusus kami mengucapkan puji syukur, salawat dan salam, serta terima kasih kepada:

- 1. Allah SWT, Rabb kami Yang Maha Memberika Pertolongan*
- 2. Baginda Rasul Nabi Besar Muhammad SAW, yang safaatnya selalu kami harapkan di yaumul akhir kelak,*
- 3. Papa (Alm.) H. Aspan dan Mama (Almh.) Hj. Nazili, yang selalu kami rindukan.*
- 4. Mertua kami, Papa Prof. dr. H. Fauzie Sahil, Sp.O.G., K.(Onk.) dan Mama dr. Hj. R.A. Anggraini Sp.A.*
- 5. Istri kami tercinta, dr. Hj. Dwi Faradina, M.Ked.(O.G.), Sp.O.G., K.(Onk.)*
- 6. Anak-anak kami tersayang, Iman Abdul Fattaah Henry dan Ihsan Abdul Haafizh Henry.*
- 7. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tempat kami menuntut ilmu, segenap Pimpinan Universitas, Program Pascasarjana, dan Program Magister Manajemen; dosen; sivitas akademika, serta staf/ karyawan.*
- 8. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan tempat kami ber-homebase saat ini, segenap Pimpinan Universitas, Fakultas, dan Program Studi; teman dan kolega sesama dosen; sivitas akademika; staf/ karyawan; serta mahasiswa/ku sekalian.*
- 9. Universitas Batam, khususnya Ketua Yayasan Griya Husada Batam, Bapak Dr(H.C.). Rusli Bintang; Ketua Dewan Pembina Yayasan Griya Husada Batam, Ibu Dr. Angelina Rumengan, S.Kom., M.Kom.; Pengawas Yayasan Griya Husada Batam, Prof. Dr. Ir. Jemmy Rumengan, S.E., M.M., M.H., yang telah memberikan kami kesempatan untuk belajar menduduki jabatan struktural sebagai Ketua Lembaga Penjaminan Mutu Universitas.*

10. Pembimbing I kami, Bapak Dr. Drs. H. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si., M.A., M.Psi., M.H. dan Pembimbing II kami, Bapak Dr. H. Syaiful Bahri, M.A.P.
11. Penguji tesis kami, Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D.; Bapak Dr. Hasrudny Tanjung, S.E., M.Si.; dan Bapak H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.
12. Dosen-dosen yang telah mengajar kami selama mengikuti Program Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Prof. Dr. Hasyimsyah; Prof. Dr. Faisar Ananda; Dr. Amini, M.Pd.; Dr. Mohammad Yusri, M.Si. (dari kawan sekelas ketika S3 menjadi guru ketika S2); Dr. Ir. Suwito, M.M.; Satria Tirtayasa, S.T., M.M., Ph.D.; Prof. Dr. Harun Sitompul, M.Pd.; Dr. Zainal Aziz, M.M., M.Si.; Prof. Dr. Yusnadi, M.Si.; Prof. Dr. Ibrahim Gultom, M.Pd.; Dr. Muhammad Buchari Sibuea, M.Si.; Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.; Dr. Muhyarsyah, S.E., M.Si.; Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak., M.Si.; Dr. Prawidya Hariani, R. S., S.E., M.Si.; Dr. Azuar Juliandi, S.Sos., S.E., M.Si.; Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.; Dr. Juprizen, S.E., M.Si.;
13. Kawan-kawan kuliah seangkatan kami di Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Kak Elizar, Bang Eddy Hermawan, Tomy Sun Siagian, Syafitriyani Marasati Lubis, Bang Mahmudin Bariun Siregar, Bang Utomo Wahyudi Putra, Sri Ayla, Muhammad Ikhsan, Bang Bayu Rukma, Ainanur, Sartika Permata Sari Purba, Ahmad Pramana Siregar, Nugraha Ari Syahputra, Dicky Surya Handoko, Adetia Azmi Tanjung, Rosmalinda Pardosi, Zulkifli Jamlos Hasibuan, Anita Barus, Desi Indra Sari Kusuma, Siti Maisarah Hasibuan, Syati Manaharawan Siregar, Walad Wirawan, Zulfahmi Putra, Muqri Dalimunthe, Muhammad Zaki, Fitri Yani Pane, Dedy Dwi Arseto, Reza Amanda, Edy Iwan Tona, dan Muhammadil Amin.
14. Seluruh staf/ pegawai di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya Staf Tata Usaha (Kak Tuti, Bang Ilham, Bang

Fauzi, Rina, dan yang lain-lain); Staf Keuangan (Buk Eni dan Maya); Staf Perpustakaan; Satpam; Tim Kantin; serta para Office Boy, Office Girl, dan Cleaning Service.

15. *Rumah makan dan foto copy yang ada di sekitar Kampus Pascasarjana UMSU, tempat kami biasa 'memenuhi kebutuhan logistik' selama perkuliahan.*
16. *Kakak-kakak dan adik-adik kami, Hj. Mirayanti Aspan, S.T., M.T., M.Sc.; H. Pintarwan Sasikirana, S.Si., M.Eng.; H. Ilham Aspan, S.H., M.H.; Maharlika Nasution, S.EI.; Meidalina, S.Pd., S.H., M.Kn.; Hj. Elpina, A.Md.; Eka Fariany, S.E., Ak., M.B.A.; Audia Kusuma Tri Wardhana, S.T.; dr. Tri Faranita, M.Ked.(Ped.), Sp.A.; Prima Septanto, S.T., M.B.A.; dan M. Catur Fariadhhy, S.Ked.*
17. *Keponakan-keponakan kami, Renazili Maryam Aspan Kirana; Doli Faizka Rahman, S.E.; Isfandiari Rahman, S.T.; Nadaura Kayisah; dan Rafid Farzan Ahzaki.*
18. *Para asisten dan sekretaris kami di kampus, Febrian Bodro Saksono, S.Kom., M.M.; Indawati Lestari, S.E., M.Si.; Ety Sri Wahyuni, S.E., (Cand.) M.Si.; Ari Prabowo Tanjung, S.E., (Cand.) M.Si.*
19. *Serta pihak-pihak lain yang telah membantu kami dalam menyelesaikan penulisan tesis ini serta menamatkan pendidikan di Program Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara, namun terlupa/ terlewatkan oleh kami menyebutkan namanya.*

Medan, Oktober 2018

Takzim kami,

Dr. H. Henry Aspan, S.E., S.H., M.A., M.H., M.M.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPRIBADIAN
SEBAGAI *MODERATING VARIABLE* PADA DOSEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN**

Henry Aspan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun dengan dimoderasi oleh variabel kepribadian pada dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian yaitu 75 orang dosen tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepribadian tidak signifikan memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara sendiri-sendiri terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepribadian secara signifikan namun dengan arah yang negatif memoderasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepribadian tidak signifikan memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dari 9 hipotesis yang diajukan, ada 5 hipotesis yang diterima dan 4 hipotesis yang ditolak.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepribadian, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH PERSONALITY AS MODERATING VARIABLE ON LECTURERS OF THE UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

Henry Aspan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment on organizational citizenship behavior both directly and moderated by personality variables, on the lecturers at Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

The data used in this study are primary data obtained directly from the respondents, namely 75 permanent lecturers at Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. This study used the path analysis method processing by the SPSS software version 16.

The results showed that the variables of job satisfaction, organizational commitment, and personality individually had a significant effect on organizational citizenship behavior. While the organizational culture variable did not significantly influence the organizational citizenship behavior. The variable of job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment simultaneously had a significant effect on organizational citizenship behavior. Personality variable did not significantly moderate the influence of job satisfaction variables and organizational culture individually on organizational citizenship behavior. Personality variable significantly but with a negative direction moderated the influence of organizational commitment variable on organizational citizenship behavior. Personality variable did not significantly moderate the effect of job satisfaction, organizational culture, and organizational commitment variables simultaneously on organizational citizenship behavior. Based on that, it can be concluded that out of the 9 hypotheses proposed, 5 hypotheses are accepted and 4 hypotheses are rejected.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment, Personality, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Atas selesainya penelitian yang dituangkan dalam tesis ini sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penulis mengucapkan puji syukur atas segala limpahan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Tak lupa salawat dan salam juga penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Adapun tesis yang penulis buat ini adalah berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepribadian Sebagai *Moderating Variable* Pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”.

Selanjutnya atas selesainya penulisan tesis ini penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua dan mertua, (Alm.) H. Aspan, (Almh.) Hj. Nazili, Prof. dr. H. M. Fauzie Sahil, Sp.OG., K.(Onk.), dan dr. Hj. R.A. Anggraini Erma, Sp.A., yang tak akan mampu penulis balas segala jasanya.
2. Istri dan anak-anak penulis tercinta, dr. Hj. Dwi Faradina, M,Ked.(OG), Sp.OG., K.(Onk.), Iman Abdul Fattaah Henry, dan Ihsan Abdul Haafizh Henry yang selalu memberi dukungan dan semangat.
3. Dr. H. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Dr. H, Syaiful Bahri, M.AP., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen

Pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan masukan untuk perbaikan tesis ini.

5. Dr. H. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H., selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan masukan untuk perbaikan tesis ini.
6. Seluruh dosen/ staf pengajar dan staf administrasi yang ada di Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh sahabat dan teman-teman seangkatan penulis di Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berbagi suka dan duka selama masa perkuliahan.
8. Semua pihak yang tak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Penulis berharap mudah-mudahan tesis dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Akhir kata penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam tesis ini, dan semoga Allah SWT selalu merahmati kita semua.

Medan, Oktober 2018
Penulis,

Henry Aspan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Keaslian penelitian.....	14
BAB II : LANDASAN TEORI	16
A. Uraian Teori	16
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	16
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ..	16
b. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	17
c. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior OCB</i>	20
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	20
2. Kepuasan Kerja	25
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
b. Model Kepuasan Kerja	28
c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	30
d. Teori-teori Kepuasan	31
e. Mengukur Kepuasan Kerja	33

3.	Budaya Organisasi.....	35
a.	Pengertian Budaya Organisasi	35
b.	Pembentukan Budaya Organisasi	36
c.	Elemen-Elemen Budaya Organisasi	38
d.	Fungsi Budaya Organisasi	38
e.	Dimensi Budaya Organisasi.....	39
f.	Tipe Budaya Organisasi.....	40
g.	Level Budaya Organisasi	41
4.	Komitmen Organisasi.....	42
a.	Pengertian Komitmen Organisasi	42
b.	Teori-teori Dasar Komitmen.....	44
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	46
d.	Indikator dan dimensi Komitmen Organisasi	46
5.	Kepribadian	47
a.	Pengertian Kepribadian.....	47
b.	Dimensi Kepribadian	49
c.	Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian (<i>Personality</i>)	51
d.	Tipe-tipe Kepribadian (<i>Types of Personality</i>)	54
B.	Kerangka Konseptual.....	56
C.	Hipotesis	61
BAB III : METODE PENELITIAN		63
A.	Pendekatan Penelitian	63
B.	Definisi Operasional Variabel.....	63
a.	Variabel Penelitian	63
b.	Definisi Operasional Variabel	63
C.	Lokasi dan Waktu Penelitian	65
a.	Lokasi Penelitian	65
b.	Waktu Penelitian	65
D.	Populasi dan Sampel	65
a.	Populasi	65

b.	Sampel	66
E.	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	67
F.	Teknik Analisis Data.....	68
1.	Uji Kualitas Alat.....	68
a.	Uji Validitas	68
b.	Uji Reliabilitas	73
2.	Uji Asumsi Klasik	74
a.	Uji Normalitas.....	74
b.	Uji Multikolinearitas.....	74
c.	Uji Heteroskedastisitas	75
3.	<i>Moderated Regression Analyze (MRA)</i>	76
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	76
a.	Uji Parsial (Uji-t)	76
b.	Uji Simultan (Uji-F).....	77
c.	Uji Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	78
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		80
A.	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	80
1.	Sejarah Singkat Universitas Pembangunan Panca Budi.....	80
2.	Visi, Misi, dan Nilai Universitas Pembangunan Panca Budi	82
3.	Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi.....	83
B.	Analisis Data	86
1.	Hasil Analisis Deskriptif	86
a.	Analisis Deskriptif Responden	86
1)	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
2)	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	87
3)	Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi <i>Home Base</i>	88
4)	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	89
5)	Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Kerja	90
b.	Analisis Deskriptif Variabel	91

1)	Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Atas Variabel Kepuasan Kerja	91
2)	Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel Budaya Organisasi.....	94
3)	Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel Komitmen Organisasi.....	98
4)	Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel Kepribadian	100
5)	Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	103
2.	Uji Asumsi Klasik	106
a.	Uji Normalitas.....	106
b.	Uji Multikolinearitas.....	109
c.	Uji Heteroskedastisitas	110
3.	<i>Moderated Regression Analyze (MRA)</i>	111
a.	Koefisien MRA Dalam Model Persamaan 1	111
b.	Koefisien MRA Dalam Model Persamaan 2	113
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	115
a.	Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	115
b.	Hasil Uji Simultan (Uji-F)	121
c.	Hasil Uji Residual (Signifikasi Pemoderasian).....	122
d.	Hasil Uji Determinasi	123
C.	Pembahasan.....	125
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	125

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	127
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	129
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	130
5. Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	132
6. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	132
7. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	134
8. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	135
9. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	136

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	139
B. Saran	140

DAFTAR PUSTAKA 142

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Dosen Tahun Ajaran 2016/2017 – 2017/2018	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	64
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian	65
Tabel 3.3	Rincian Sampel Untuk Setiap Program Studi.....	67
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	70
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	71
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian.....	71
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	87
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi <i>Home Base</i>	88
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	89
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Bekerja	90
Tabel 4.6	Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	94
Tabel 4.8	Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	99
Tabel 4.9	Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel Kepribadian	101
Tabel 4.10	Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	104
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Kolmogrov Smirnov</i>	108

Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	109
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Model 1	112
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Model 2	113
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji-t)	116
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan (Uji-F)	122
Tabel 4.17	Hasil Uji Residual (Moderasi)	123
Tabel 4.18	Hasil Uji Determinasi Model 1	124
Tabel 4.19	Hasil Uji Determinasi Model 2	124

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	61
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	85
Gambar 4.2	Grafik Normal P-P Plot	107
Gambar 4.3	Grafik Histogram	108
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	111
Gambar 4.5	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 1	116
Gambar 4.6	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 2	117
Gambar 4.7	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 3	118
Gambar 4.8	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 4	119
Gambar 4.9	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 5	119
Gambar 4.10	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 6	120
Gambar 4.5	Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 7	121

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi, misalnya perguruan tinggi, dapat dilihat berdasarkan bagaimana para staf organisasi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Dan kemampuan bekerjasama adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap staf. Dalam hal ini *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam sebuah organisasi. *Organizational citizenship behavior* sendiri merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai di tempatnya bekerja, tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktifitas individu. Di dalam perguruan tinggi, perilaku OCB ini tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja seorang staf pengajar/ dosen, sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak akan diberikan sanksi oleh kampus.

Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, staf pengajar/ dosen dituntut untuk dapat lebih melaksanakan perannya sebagai pendidik di kelas. Fleksibilitas yang dilakukan oleh seorang dosen untuk mahasiswanya, seperti kesediaan dosen untuk membimbing mahasiswa di luar jam mengajar, membuat bahan ajar kreatif mungkin agar mahasiswa mengerti, meluangkan waktu untuk membantu mahasiswa, membantu rekan sesama dosen dan lain-lain merupakan contoh-contoh dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku OCB dalam prakteknya dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan dan

meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian, secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi organisasi, baik untuk tujuan organisasi itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial di lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Oemar (Fitri, 2014: 5), banyak faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *extra role* yang dalam organisasi dikenal dengan istilah OCB ini, salah satunya adalah kepuasan kerja. Selain kepuasan kerja, budaya organisasi juga mempengaruhi munculnya OCB ini. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong-royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, tanggap dengan perkembangan dunia luar, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktifitas kerja, yang sebagian besar merupakan bagian dari perilaku OCB. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber-daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berkaitan dengan komitmen organisasi para anggotanya. Organisasi akan efektif apabila organisasi tersebut memiliki anggota yang berkomitmen, karena komitmen organisasi bukan hanya sekedar loyalitas pasif namun juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan anggota organisasi tersebut untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan adanya tiga hal yaitu, penerimaan terhadap nilai dan

tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasi anggotanya, karena anggota yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung akan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Anggota yang loyal, tidak suka keluar dari pekerjaannya, dan memiliki tingkat absensi yang rendah, biasanya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Meskipun kurang puas, anggota yang berkomitmen akan memiliki kesetiaan dan keterikatan terhadap organisasinya (Robbins & Judge, 2015).

Permasalahan yang sering dihadapi dalam menjalankan serangkaian tugas organisasi adalah individu anggotanya, dimana peranan individu anggota di dalam organisasi merupakan pelaksana. Penilaian seorang individu anggota bergantung pada kepribadian yang dimilikinya. Semakin baik kepribadian yang dimiliki anggota organisasi, maka akan semakin mudah pula organisasi tersebut mengarahkan tujuannya.

Lawrence (2010: 263) mengkategorikan kepribadian sebagai salah satu faktor yang juga ikut mempengaruhi OCB. *The big five personality* dipilih karena pendekatan kepribadian ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang (Purnomo dan Lestari, 2010). *The big five personality* menunjukkan adanya lima dimensi kepribadian utama pada individu. Kepribadian sendiri merupakan sesuatu yang melekat pada individu dan sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB.

Semakin tinggi *trait neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness (the big five personality)* yang ditampilkan dalam bentuk tenang, mudah bergaul dan aktif, imajinatif, mau membantu, kreatif, bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada keberhasilan, maka semakin terikat pula anggota organisasi tersebut secara emosional kepada organisasinya, dan akan semakin cenderung pula ia untuk membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan tugas, mencegah masalah dalam bekerja, memberi semangat dan penguatan, serta membantu organisasi secara keseluruhan dengan cara mentolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup organisasi, serta patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.

Konsep OCB ini sendiri dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi (baik yang bersifat profit maupun non-profit), termasuk pada lembaga pendidikan universitas. Dan dalam penelitian ini konsep *organizational citizenship behavior* tersebut akan diteliti di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Universitas Pembangunan Panca Budi sendiri merupakan sebuah universitas swasta yang berkedudukan di Kota Medan. Universitas ini telah berdiri sejak tahun 1961, memiliki 3 fakultas dan 1 program pascasarjana yang membawahi 16 program studi, dengan masing-masing program studi memiliki mahasiswa rata-rata lebih dari 500 orang. Adapun fakultas-fakultas tersebut adalah Fakultas Agama Islam dan Humaniora (membawahi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, dan Program Studi Filsafat), Fakultas Sosial Sains (membawahi Program Studi Ilmu Hukum, Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Program Studi Diploma Tiga Perpajakan), Fakultas

Sains & Teknologi (membawahi Program Studi Teknik Arsitektur, Program Studi Teknik Elektro, Program Studi Agroteknologi, Program Studi Perternakan, Program Studi Sistem Komputer, dan Program Studi Diploma Tiga Teknik Komputer), serta Program Pascasarjana (membawahi program studi Magister Ilmu Hukum dan Magister Manajemen).

Meski telah berdiri cukup lama, Universitas Pembangunan Panca Budi selama bertahun-tahun tidak pernah masuk ke dalam kelompok elit universitas swasta yang ada di Sumatera Utara yang selama ini didominasi oleh Universitas Islam Sumatera Utara, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Medan Area, dan Universitas HKBP Nommensen. Baru dalam 4 tahun terakhir sejak tahun 2015 nama Panca Budi naik, dan menjadi fenomena ketika ditetapkan oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi menjadi universitas swasta terbaik di wilayah Sumatera Utara untuk tahun 2015 dan 2016. Pada periode tersebut Panca Budi bahkan masuk ke dalam peringkat 100 besar universitas terbaik di seluruh Indonesia, mengalahkan 4 besar universitas swasta yang selama ini mendominasi di Sumatera Utara.

Naiknya peringkat Panca Budi ini membawa akibat meningkatnya reputasi universitas di mata masyarakat, yang pada akhirnya menaikkan pula jumlah mahasiswa yang masuk ke Panca Budi dengan begitu pesat. Selanjutnya, demi mempertahankan kualitas kampus seiring dengan bertambahnya jumlah mahasiswa yang masuk, maka jumlah dosen/ staf pengajar pun juga ditambah. Untuk itu Panca Budi melakukan rekrutmen dosen/ staf pengajar secara besar-besaran, baik itu yang statusnya *fresh graduate* maupun dosen pindahan dari perguruan tinggi lain.

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Data Dosen Tahun Ajaran 2017/2018

No	Program Studi	Jumlah Dosen Tetap	Jumlah Dosen Tidak Tetap
1	Ilmu Hukum	36	16
2	Sistem Komputer	39	29
3	Teknik Komputer	10	9
4	Agroekoteknologi	26	11
5	Peternakan	11	6
6	Manajemen	50	12
7	Akuntansi	23	4
8	Ekonomi Pembangunan	11	3
9	Perpajakan	7	0
10	Pendidikan Agama Islam	9	23
11	Pendidikan Islam Anak Usia Dini	7	0
12	Arsitektur	15	5
13	Elektro	15	9
14	Filsafat	9	6
15	Magister Manajemen	8	14
16	Magister Hukum	12	24
	Total	288	171

Sumber: Data Biro SDM Unpab 2018

Bertambahnya jumlah dosen/ staf pengajar tersebut di satu sisi bertujuan untuk menjaga kualitas universitas, namun di sisi lain juga membawa persoalan terkait dengan bagaimana kualitas dosen yang masuk tersebut. Dalam hal ini apakah pendidikan, kompetensi, kepangkatan, dan lain-lain yang mereka miliki sudah sesuai dengan kebutuhan kampus.

Selain persoalan kualitas tersebut, paling tidak ada 3 faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan oleh pimpinan universitas terkait keberadaan dosen/ staf pengajar tersebut. Faktor yang pertama adalah menyangkut kepuasan kerja. Apakah dosen-dosen yang ada di Panca Budi telah memperoleh kepuasan kerja yang cukup. Hal ini penting mengingat bahwa hanya dosen-dosen yang puas lah yang dapat bekerja secara optimal. Meski demikian dalam kenyataannya tidak

semua dosen puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain-lain yang diperolehnya dari Panca Budi.

Faktor yang kedua adalah budaya organisasi. Pada satu sisi, sebagai sebuah organisasi, Panca Budi memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan budaya organisasi lembaga pendidikan lainnya. Budaya organisasi Panca Budi ini khususnya digariskan dalam 7 nilai dasar yayasan, yaitu:

1. Menjaga kemurnian akidah tauhid dan melaksanakan syariat (sholat, dzikir, dan lain-lain).
2. Bersyukur, bersuka cita, dan tidak mengeluh.
3. Rendah hati, sederhana, apa adanya, memaafkan, tidak tersinggung, dan tidak marah.
4. Berfikir positif, berprasangka baik, dan tidak bergunjing.
5. Berbuat baik, mengubah, dan menjadi inspirasi.
6. Berempati dan memberikan solusi, bukan mengkritik atau mencela.
7. Patuh terhadap pemimpin dan peraturan.

Nilai dasar yayasan ini lah yang kemudian diimplementasikan dalam visi dan misi universitas, serta aturan-aturan kampus lainnya. Namun dalam kenyataannya, dosen-dosen yang ada di Panca Budi saat ini memiliki latar belakang yang berbeda dan bahkan banyak yang merupakan pindahan dari kampus-kampus lainnya. Maka kemudian yang menjadi persoalan adalah masih adanya dosen-dosen yang belum mampu untuk melepaskan budayanya yang terdahulu/ dari kampusnya yang terdahulu, untuk kemudian menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di Panca Budi.

Faktor yang ketiga adalah komitmen. Komitmen ini biasanya berkaitan dengan loyalitas, dan komitmen ini penting sebab hanya anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi dan loyal lah yang biasanya mau memberikan kemampuan terbaiknya untuk kemajuan organisasi dimana dia berada. Dalam kondisi Panca Budi saat ini dimana kebanyakan dosennya adalah dosen-dosen

baru, menjadi suatu pertanyaan apakah dosen-dosen tersebut benar-benar memiliki komitmen yang tinggi terhadap Panca Budi, ataukah mereka bergabung dengan Panca Budi dikarenakan melihat Panca Budi sekarang ini sedang dalam posisi dan peringkat yang baik.

Ketiga faktor di atas pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh dosen-dosen yang ada di Panca Budi. OCB sendiri secara sederhana dapat dimaknai sebagai suatu perilaku seorang anggota organisasi yang merasa dirinya adalah bagian integral dari organisasi tersebut, yang dengan hal itu orang tersebut akan dengan rela/ikhlas melakukan pekerjaan/ tindakan yang melebihi dari apa yang diwajibkan kepadanya. Berangkat dari definisi tersebut, maka OCB ini menjadi suatu hal yang penting bagi kemajuan Panca Budi, sebab hanya dosen-dosen yang memiliki tingkat OCB yang tinggi lah yang mau melaksanakan pekerjaan melebihi dari apa yang diwajibkan oleh kampus kepadanya, serta mau melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah terlebih dahulu (memiliki inisiatif).

Selain oleh ketiga faktor yang telah dijelaskan di atas, perilaku OCB ini juga dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing dosen sebagai katalisator perilaku OCB tersebut. Dalam hal ini apakah mereka memiliki kepribadian yang mendorong naiknya tingkat perilaku OCB, ataukah sebaliknya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Dosen-Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi landasan/ dasar penelitian ini sebagai berikut:

1. Sejalan dengan bertambahnya jumlah mahasiswa, maka jumlah dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi pun juga bertambah, dimana kualitas, sikap, dan kepribadian dosen-dosen tersebut masih belum teruji.
2. Adanya ketidakpuasan terkait skema penggajian, dimana gaji bulanan tergolong kecil meskipun honor mengajarnya cukup besar.
3. Muncul keluhan-keluhan mengenai mulai tidak cukup dan memadainya ketersediaan prasarana dan sarana mengajar dalam mendukung pertambahan jumlah mahasiswa dan dosen.
4. Masih banyak dosen yang tidak tahu apa itu nilai-nilai dasar yayasan serta visi dan misi universitas yang menjadi panduan budaya organisasi Panca Budi. Hal ini sekaligus menunjukkan belum optimalnya upaya sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi yang dilakukan kampus kepada para dosen.
5. Komitmen dosen terhadap kampus masih dipertanyakan, sebab masih ada fenomena dosen-dosen yang pindah dari Panca Budi ke kampus lain yang mereka pandang lebih baik.
6. Proses seleksi belum melibatkan tes psikologi, sehingga tidak dapat diketahui apakah dosen-dosen yang masuk memiliki kepribadian sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak kampus.

7. Secara umum tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen-dosen masih perlu diuji, agar kampus dapat memproyeksikan kontribusi para dosen tersebut bagi kemajuan kampus.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah dan indentifikasi masalah di atas, serta agar penelitian ini lebih terarah dan pembahasannya sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel kepuasan kerja, variabel budaya organisasi, dan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas, variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat, serta variabel kepribadian sebagai variabel pemoderasi. Selain itu populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada dosen tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka berikut ini dirumuskan pertanyaan penelitian (rumusan masalah) ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?

3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
4. Apakah kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
5. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
6. Apakah kepribadian memperkuat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
7. Apakah kepribadian memperkuat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
8. Apakah kepribadian memperkuat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
9. Apakah kepribadian memperkuat pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Untuk menguji apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Untuk menguji apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Untuk menguji apakah kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
5. Untuk menguji apakah kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
6. Untuk menguji apakah kepribadian memperkuat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

7. Untuk menguji apakah kepribadian memperkuat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Untuk menguji apakah kepribadian memperkuat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Untuk menguji apakah kepribadian memperkuat pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Pembangunan Pancabudi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dalam rangka meningkatkan *organizational citizenship behavior* dosen-dosennya, guna kemajuan universitas.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peneliti tentang variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan kepribadian yang ada di dalam suatu organisasi.

3. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang terkait dengan masalah kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan kepribadian yang ada di dalam organisasi.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini banyak mencontoh dari penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Nizam Er Hamza (2015), yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih Batang”. Penelitian ini sendiri berjudul Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Dosen-dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaaan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan tersebut, yaitu:

1. **Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), serta 1 variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3), serta 1 variabel terikat yaitu *Organizational*

Citizenship Behavior (Y) dan 1 variabel pemoderasi yaitu Kepribadian (Z).

2. **Populasi dan Sampel:** Populasi penelitian terdahulu adalah karyawan perusahaan, sedangkan populasi penelitian ini adalah dosen di sebuah universitas. Jumlah sampel dalam penelitian terdahulu adalah sebanyak 98 orang responden, sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang responden.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian:** Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2006):

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah dosen) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang anggota organisasi yang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Terdapat tiga kategori perilaku anggota suatu organisasi yaitu, (1) Berpartisipasi, terikat, dan berada dalam suatu organisasi; (2) Menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta (3) Melakukan aktifitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi (Huang, 2012). Dari ketiga kategori tersebut, kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* atau *the extra-role behavior*.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 36), "*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas

fungsi organisasi”. Artinya OCB ini adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi.

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Konsep *organizational citizenship behavior* sendiri terdiri dari beberapa dimensi (Organ dkk., 2006), yaitu:

1) *Altruism*

Altruism adalah perilaku yang ditampilkan oleh anggota organisasi untuk membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi tanpa mengharapkan imbalan. Dimensi ini mengarah pada memberikan pertolongan kepada pihak yang bukan merupakan kewajiban untuk ditanggungnya. Jika anggota organisasi memiliki antusiasme untuk membantu satu sama lain dan tidak mementingkan diri sendiri dalam mencapai tujuan organisasi, maka secara alami akan meningkatkan OCB di dalam organisasi tersebut. Contohnya adalah perilaku membantu rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berat, serta menyediakan bantuan dan dukungan untuk karyawan baru.

2) *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal dengan cara memperhatikan dan menghormati orang lain atau membuat langkah-langkah untuk meredakan dan mengurangi suatu

permasalahan. Contoh perilaku dalam dimensi ini adalah secara berkala mencari tahu bagaimana suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik, demi mewujudkan fungsi organisasi secara keseluruhan.

3) *Consciousness*

Dimensi ini dapat menjelaskan bahwa seseorang yang sadar akan tanggung-jawabnya, secara sukarela akan mengambil tanggung-jawab ekstra, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas di luar tanggung jawab yang seharusnya.

4) *Sportsmanship*

Perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif terhadap keadaan yang kurang ideal di dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam situasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara para anggota organisasi.

5) *Civic Virtue*

Individu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi secara sosial dan profesional. Contoh perilakunya adalah ketika karyawan mau terlibat dalam permasalahan yang ada di organisasi dan tetap *up to date* atas perkembangan organisasi, karyawan mampu mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur-prosedur organisasi

dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

6) *Cheerleading*

Salah satu wujud dari dimensi ini adalah anggota organisasi mau terlibat atau mengikuti perayaan atas prestasi dari rekan kerjanya. Dampaknya tentu akan memberikan penguatan positif terhadap kontribusi positif yang ditampilkan karyawan, sehingga pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi di masa depan.

7) *Peacemaking*

Anggota organisasi menyadari adanya masalah atau konflik yang akan memunculkan perselisihan antara dua orang atau lebih anggota organisasi. Maka seorang *peacemaker* akan masuk ke dalam permasalahan, memberikan kesempatan pada orang yang sedang memiliki masalah untuk berpikir jernih, dan membantu mencari solusi dari permasalahannya tersebut.

Dimensi *altruism*, *courtesy*, *cheerleading*, dan *peacemaking* dapat digabung menjadi satu dimensi yaitu dimensi *helping behavior*, karena berkaitan dengan perilaku menolong orang lain dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada serta menyangkut pekerjaan di dalam organisasi (Organ dkk., 2006).

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut sejumlah riset, *organizational citizenship behavior* terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi (Organ dkk., 2006). Manfaat tersebut antara lain:

- 1) OCB mampu meningkatkan produktifitas rekan kerja.
- 2) OCB mampu meningkatkan produktifitas pimpinan.
- 3) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) OCB menjadi alat yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif.
- 5) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan anggota dengan kualitas performa yang baik.
- 6) OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
- 7) OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- 8) OCB membuat organisasi lebih efektif dengan membuat suatu modal sosial.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* antara lain (Organ dkk., 2006):

- 1) Kepuasan Kerja

Anggota organisasi yang merasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki komitmen kepada organisasi tempatnya bekerja akan

cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan anggota yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan organisasinya. Anggota yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang diterimanya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada.

2) Keadilan

Anggota organisasi harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi barulah ia akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini termasuk juga bahwa anggota tersebut hendaknya merasakan prosedur kerja dan hasil kerja yang diperolehnya secara adil. Sejumlah studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan OCB. Di dalam iklim organisasi yang positif dimana anggota organisasi diperlakukan secara sportif dan adil, anggota organisasi akan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi dari apa yang disyaratkan di dalam *job description* serta akan selalu mendukung tujuan organisasi.

3) Motivasi Instrinsik

Organizational citizenship behavior muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada di dalam diri seseorang, misalnya kepribadian dan suasana hati (*mood*), ataupun minat tertentu. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap

timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan kerjanya. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan *organizational citizenship behavior*, yaitu dengan mengubah struktur tugas anggota organisasi agar dapat mengembangkan kemampuannya. Perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. *Transformational leadership*, *leader-member exchange*, *super leadership*, *traditional path goal leadership*, dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Dukungan dan gaya kepemimpinan dari pimpinan akan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada anggota organisasi. Hal ini dapat dipahami melalui proses modeling ataupun *vicarious learning* yang dilakukan oleh pimpinan yang kemudian menginspirasi para bawahan untuk memunculkan OCB, sehingga pimpinan dapat menjadi agen dari OCB.

Apabila interaksi pimpinan-bawahan berkualitas tinggi, maka seorang pimpinan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahan akan merasa bahwa pimpinan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini akan meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan kepada pimpinannya, sehingga bawahan akan termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diharapkan oleh pimpinannya.

5) Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti-bukti kuat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* bagi anggota organisasi. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim tersebut memenuhi perasaan dan kebutuhan anggotanya. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang baik adalah iklim organisasi yang sesuai dengan kebutuhan anggotanya, sebab hal ini akan memunculkan kepercayaan anggota terhadap organisasi dan membuat anggota termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Iklim organisasi yang positif tersebut akan mempengaruhi apakah anggota organisasi itu dapat melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan secara sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan organisasi tersebut.

6) Jenis Kelamin

Faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor dari perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini OCB akan lebih menonjol dilakukan oleh wanita dibandingkan pria, sebab wanita pada umumnya merasa bahwa OCB merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan dan bukan merupakan suatu tugas ekstra.

7) Masa Kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Anggota organisasi yang telah lama bergabung di dalam suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang lebih mendalam, baik terhadap organisasinya maupun terhadap rekan kerjanya, sehingga anggota tersebut memiliki orientasi kolektif dalam bekerja. Dengan kata lain, mereka akan lebih mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan ambisi pribadinya, sehingga mereka cenderung akan lebih bersedia menolong rekan kerjanya dan berbuat lebih terhadap pencapaian organisasi.

8) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Anggota organisasi yang mempersepsikan bahwa diri mereka didukung oleh organisasinya akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi tersebut dengan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014), “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seseorang dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Selain itu, Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai, “Sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.

Mangkunegara (2011: 117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai, “Suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat melibatkan aspek-aspek seperti gaji/ upah yang diterima, kesempatan promosi jabatan, hubungan dengan orang lain di dalam organisasi, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 271) adalah, “Suatu respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Sedangkan Ivancevich dan Matteson (2009: 64) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai, “*Job satisfaction is*

an attitude that individuals have about their jobs. It result from their perception of their jobs”.

Robbins, (2013: 184) mengemukakan, *“We have previously defined satisfaction as an individual ‘s general attitude toward his or her job”*. Pernyataan Robbins tersebut merupakan pengertian kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya, dan sebaliknya akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang bila ia tidak menyukai pekerjaan dan lingkungannya.

Cherrington (2010: 306) menyatakan, *“Job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs”*. Luthans (2012: 114) menekankan pada persepsi seseorang mengenai keuntungan-keuntungan yang diperolehnya dari pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam memahami perilaku organisasi. Pernyataannya adalah sebagai berikut:

Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things which are viewed as important. It is generally recognized in the organizational behavior field that job satisfaction is the most important and frequently studied attitude.

Milton (2010: 151) menyatakan kepuasan kerja sebagai berikut:

In general, job satisfaction relates to workers opinions concerning their jobs and their employers, more specifically, job satisfaction may be defined as a pleasureable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job experiences.

Selanjutnya Milton juga menguraikan bahwa reaksi seseorang

terhadap pekerjaannya akan bergantung pada apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikisnya, terutama yang berkaitan dengan kelangsungan hidup dan kesejahteraannya.

Definisi yang lebih rinci dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2010: 109), yaitu:

Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feeling with which employees view their work. Job satisfaction is a feeling of relatif pleasure or pain (“I enjoy having a variety of task to do”) that differs from objective thought (“My work is complex”) and behavior intentions (“I plan to quit this job in three months“).

Seseorang akan merasa puas apabila ia memperoleh imbalan yang sepadan dengan apa yang diharapkannya dan sesuai dengan aspirasi dan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya, seseorang akan merasa tidak puas apabila pekerjaan dan imbalan yang ia peroleh tidak sesuai dengan harapan dan aspirasi yang ia miliki. Pernyataan puas dan tidak puas merupakan ungkapan rasa senang atau tidak senang yang dihayati oleh seseorang mengenai pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya tersebut. Yang dimaksud dengan aspek-aspek pekerjaan tersebut adalah upah, peluang, promosi, supervisor, teman kerja, serta faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, dan kondisi kerja.

b. Model Kepuasan Kerja

Ada 5 model yang dapat menjelaskan penyebab munculnya kepuasan (Kreitner & Kinicki, 2014: 271), yaitu:

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need for Fulfillment*)

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagai contoh, sebuah survei terhadap 30 lembaga bantuan hukum di Massachusetts, Amerika mengungkapkan bahwa 35% hingga 50% dari rekan di lembaga bantuan hukum tersebut meninggalkan lembaga itu pada tiga tahun awal karena lembaga tersebut tidak mengakomodir kebutuhan keluarga mereka. Contoh ini menunjukkan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan maupun berhentinya pegawai. Walaupun model ini memunculkan kontroversi, tetapi secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan memiliki korelasi dengan kepuasan kerja.

2) Perbedaan Antara Harapan dan Hasil (*Discrepancies*)

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya mereka terima. Pada saat harapan lebih besar dari pada yang diterima, maka seseorang akan menjadi tidak puas. Sebaliknya, model ini memprediksi bahwa individu akan

puas pada saat imbalan yang diterimanya melampaui harapannya. Dengan kata lain bahwa harapan yang terpenuhi secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan mencukupi untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu.

4) Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini kepuasan adalah fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempatnya bekerja. Dalam hal ini kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa perbandingan antara output yang dihasilkannya dan input yang diterimanya relatif sama/ adil dibandingkan dengan output yang dihasilkan dan input yang diterima oleh pekerja lainnya. Karena itu keadilan atas upah, promosi, dan hal-hal lainnya secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

5) Komponen Watak Genetik.

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagiannya merupakan fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan bahwa perbedaan individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan. Walaupun hanya sedikit penelitian yang telah menguji pernyataan ini, hasilnya

memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan antara sifat pribadi/ genetik dengan kepuasan kerja.

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak atau pengaruh yang timbul dari kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut (Robbins, 2013: 251):

1) Kepuasan dan Produktifitas

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktifitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktifitas seseorang. Hubungan tersebut akan kuat apabila orang tersebut tidak dipengaruhi oleh faktor lain dari luar. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktifitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada diri seseorang dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial.

2) Kepuasan Kerja dan *Turnover*.

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* bersifat negatif, dengan kekuatan hubungan yang moderat atau tidak terlalu kuat dan tidak pula terlalu lemah. Ada faktor-faktor lain yang mempunyai peran dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover*, seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja. Robbins menambahkan bahwa faktor kinerja sebagai salah satu

variabel antara yang mempengaruhi kekuatan hubungan kepuasan dan *turnover*, sebab organisasi cenderung akan mempertahankan pegawai terbaiknya dengan berbagai macam kompensasi hingga pegawai tersebut merasa puas.

3) Kepuasan Kerja dan Tingkat Absensi (Kemangkiran)

Hubungan yang bersifat negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki kekuatan yang lebih lemah bila dibandingkan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover*. Kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijabatnya, yaitu apakah ia merasa pekerjaannya penting atau tidak. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah jika organisasi memiliki kebijakan untuk mengurangi upah bila pegawainya tidak hadir.

d. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja (Wibowo, 2014), yaitu:

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivation* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak

tersedia. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif maka dinamakan sebagai *hygeine* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka dinamakan sebagai *motivators*.

2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu sebagaimana yang diharapkannya. Semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas pula ia. Semakin sedikit mereka menerima hasil maka akan semakin kurang puas ia. *Value theory* memfokuskan pada hasil tanpa memperhatikan sikap mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaannya maka semakin rendah kepuasan orang tersebut.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak

harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan seseorang adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan untuk kemudian apabila mungkin memberikannya kepada mereka.

e. Mengukur Kepuasan Kerja

Setiap individu memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasannya, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, mencapai standar kinerja, serta hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa penilaian seseorang tentang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Terdapat 2 macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins dalam Wibowo, 2014), yaitu:

- 1) *Single Global Rating*, yaitu dengan meminta individu untuk merespon pertanyaan dengan mempertimbangkan semua hal seperti, “Seberapa puas anda dengan pekerjaan Anda?”. Lalu responden menjawab antara, ”*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”.
- 2) *Sumation Score* yang lebih canggih, yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan, dan menanyakan perasaan

pekerja tentang masing-masing elemen tersebut. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan, lalu ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Selain itu, ada 3 cara yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Greenberg dan Baron, 2009), yaitu:

1) *Rating Scales* dan Kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner, dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka untuk melaporkan reaksi mereka atas pekerjaan mereka.

2) *Critical Incidents*

Dalam metode ini, individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka dan apa yang mereka rasakan, apakah memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi di dalam pekerjaan mereka dimana mereka diperlakukan secara kasar oleh supervisor, atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitifitasnya yang ditunjukkan pada masa-masa yang sulit. Dalam

hal ini gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja, yaitu dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka. Wawancara ini dilakukan secara mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dalam hal ini pertanyaan diajukan secara hati-hati kepada pekerja, lalu jawaban mereka dicatat secara sistematis, dan berdasarkan hal ini hubungan antara pekerjaan dengan kepuasan pekerja dapat dipelajari.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Sutrisno (2010: 2) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan:

Seperangkat sistem nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan atas masalah-masalah organisasinya.

Menurut Kusdi (2011: 13), budaya organisasi adalah:

Suatu pola asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dibangun oleh suatu organisasi dalam proses pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, serta telah terbukti berjalan cukup baik sehingga dianggap valid dan harus diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam memandang dan berpikir tentang masalah-masalah yang ada.

Drucker (Tika, 2010: 4) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah:

Pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskannya kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang ada.

Amnuai (Tika, 2010: 4) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah:

Seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan-keyakinan, norma-norma, nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut dan disepakati bersama yang mempengaruhi tindakan para anggota suatu organisasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.

b. Pembentukan Budaya Organisasi

Terdapat lima unsur pembentuk budaya organisasi (Deal & Kennedy dalam Tika, 2010: 16), yaitu:

1) Lingkungan Organisasi

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi tersebut untuk memberikan tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan apa yang harus dilakukan organisasi agar bisa berhasil. Dalam konteks kampus, lingkungan

organisasi yang berpengaruh tersebut antara lain meliputi layanan yang diberikan, mahasiswa, dosen, kampus pesaing, teknologi, kebijakan pemerintah, dan lain-lain.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai sebagai pedoman berpikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan/ misi organisasi.

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi, atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

4) Ritual

Ritual dipahami sebagai deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama suatu organisasi, tujuan manakah yang paling penting, dan orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan.

5) Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberikan interpretasi atas informasi.

Melalui jaringan informal ini, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

c. Elemen-Elemen Budaya Organisasi

Secara sederhana, budaya organisasi dapat dikelompokkan ke dalam dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku (Siswanto dan Sucipto, 2008: 143).

- 1) Elemen idealistik, merupakan elemen yang menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun organisasi tersebut terus berevolusi dan beradaptasi dengan lingkungan.
- 2) Elemen perilaku, merupakan elemen yang kasat mata berupa perilaku sehari-hari anggota organisasi, serta bentuk-bentuk lainnya seperti desain dan arsitektur organisasi.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut (Sutrisno, 2011: 10) :

- 1) Budaya mempunyai peran pembeda, dimana hal ini berarti budaya organisasi tersebut menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dibanding kepentingan diri individual.

- 4) Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

e. Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki dimensi sebagai berikut (Robbins dalam Aput, 2015: 19) :

- 1) Inovasi dan mengambil risiko, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada rincian, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) Orientasi manusia, menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi tim, berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja dan bukan pada individu-individu.
- 6) Agresifitas, menjelaskan sejauh mana orang-orang di dalam organisasi menunjukkan sifat agresif dan kompetitif, dan bukannya bersantai.

- 7) Stabilitas, berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

f. Tipe Budaya Organisasi

Terdapat empat tipe budaya organisasi (Kusdi, 2011: 73), yaitu:

1) Kultur Adaptif

Dicirikan oleh fokus strategi pada lingkungan eksternal, dimana organisasi mengandalkan fleksibilitas dan adaptasi terhadap perubahan tuntutan lingkungan.

2) Kultur Misi

Memfokuskan strateginya pada lingkungan eksternal, tetapi tidak memerlukan perubahan cepat dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

3) Kultur Keterlibatan

Kultur organisasi yang fokus strateginya adalah lingkungan internal, yaitu membangun keterlibatan dan partisipasi anggota-anggota organisasi walaupun lingkungan eksternal yang dihadapi sesungguhnya selalu berubah dengan cepat.

4) Kultur Konsistensi

Memiliki fokus strategi internal dan menikmati lingkungan yang relatif stabil.

g. Level Budaya Organisasi

Level budaya organisasi dapat dibagi menjadi 3 tingkatan (Schein dalam Tika, 2010: 22 - 23), yaitu:

1) Artefak dan Kreasi

Artefak mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan. Pada level artefak dan kreasi, konstruksinya dilakukan secara lingkungan fisik dan sosial. Pada level ini orang dapat melihat ruang fisik, produk, teknologi, bahan tertulis dan tidak tertulis, produksi seni, dan perilaku nyata anggota organisasi. Yang termasuk di dalam hal ini adalah gaya berpakaian, penampilan emosional, mitos dan sejarah organisasi, nilai-nilai yang muncul dalam komunikasi seperti ritual, seremonial, dan sebagainya.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah solusi yang muncul dalam suatu organisasi dengan maksud untuk memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut. Jika suatu kelompok dihadapkan pada tugas-tugas organisasi serta masalah-masalah dan isu-isu penting dalam organisasi, maka solusi yang pertama muncul datangnya dari individu-individu yang berpengaruh/ pimpinan dalam kelompok tersebut.

3) Asumsi Dasar

Asumsi dasar merupakan bagian budaya organisasi yang paling utama. Asumsi dasar menjadi jaminan bahwa seseorang

menemukan variasi kecil dalam unit budaya. Dalam asumsi dasar terdapat petunjuk-petunjuk yang harus dipatuhi.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam organisasi, komitmen sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja. Sutrisno (2010: 295) mengasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja anggota organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Banyak organisasi yang dalam perkembangannya mengalami berbagai macam masalah akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang membuat organisasi itu tersebut menjadi kacau. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, persepsi, dan sebagainya menjadi sumber konflik yang dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi tersebut, serta menimbulkan masalah-masalah seperti pemogokan, absensi yang tinggi, dan tingkat *turnover* yang tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari para anggota organisasi.

Dalam perilaku organisasi, terdapat berbagai macam definisi tentang komitmen. Luthans (Sutrisno, 2010: 292) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan:

- (1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok;
- (2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi;
- (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2011), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai, “Suatu keadaan dimana anggota suatu organisasi memihak kepada organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut”. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi dari anggota organisasi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

Buchanan dalam Yeh & Hong (2012: 51) menegaskan bahwa, “Komitmen organisasi adalah semacam keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai organisasi dan tujuannya dengan perasaan dan tujuan individu yang menjadi anggotanya”. Komitmen tersebut juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai (Zaltman dan Dashpande dalam Sutrisno, 2010: 292). Selanjutnya Sutrisno (2010: 296) menjelaskan bahwa, “Komitmen anggota merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi”. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Berangkat dari pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi itu adalah loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya, dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi tersebut.

b. Teori-Teori Dasar Komitmen

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi (Moreland dkk. dalam Sutrisno 2010: 298), yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategorisasi diri, dan teori identitas.

1) Teori Sosialisasi Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value*-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini, Moreland menjelaskan bahwa perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya. Ada 5 (lima) tahap yang dilalui dalam model ini yaitu investasi, sosialisasi, *maintanance*, rasionalisasi, dan kenangan. Selain itu juga ada 4 (empat) transisi peran yang dilakukan mulai dari *entry*, *acceptance*, *divergence*, dan *exit*.

2) Teori Pertukaran Sosial

Setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan untung dan rugi bagi partisipannya. *Cost* dan *benefit* akan menjadi faktor penting dalam menentukan nilai suatu hubungan. Partisipan akan termotivasi untuk meningkatkan dan memaksimalkan manfaat tersebut dan menurunkan kerugian yang diakibatkan hubungan tersebut. Dalam hal ini orang dapat bergabung dalam beberapa hubungan secara simultan.

3) Teori Kategorisasi Diri

Paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen dapat berubah karena *prototype* kelompok bersifat untabel. Kedua, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga untabel. Dengan perubahan kedua *prototype* tersebut, maka masing-masing individu akan menyesuaikan diri dengan *prototype* kelompok yang dimasukinya dan begitu pula sebaliknya. Dan kelihatannya konflik muncul setelah terjadinya perubahan pada *prototype* ini, sehingga pemogokan, konflik, dan kasus-kasus negatif yang tidak diharapkan dalam organisasi dapat muncul (Sutrisno, 2010: 302).

4) Teori Identitas

Stryker dalam Sutrisno (2010: 302) menyampaikan bahwa teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. Pertama, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Kedua, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Pada saat yang sama, seseorang bisa menjalankan suatu peran. Karena itu beberapa peran bisa mengalami inkonkruensi dengan peran lainnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi (Steers dan Porters dalam Simatupang, 2015). Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi
- 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karir dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya.

d. Indikator dan dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008: 100-102), komitmen organisasi adalah, “Suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut”. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan

tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Tiga dimensi komitmen organisasional tersebut adalah:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Contohnya seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada suatu perusahaan karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan tersebut akan menghancurkan diri dan keluarganya.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan di dalam organisasi dikarenakan alasan-alasan moral atau etis.

5. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Fromm dalam Alma (2011: 78) menyatakan bahwa kepribadian adalah, “Keseluruhan kualitas psikis seseorang yang diwarisinya dan membuat orang tersebut menjadi unik dan berbeda dari orang lain”. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya.

Keunikan inilah yang menjadikan kepribadian sebagai variabel yang sering digunakan untuk menggambarkan diri individu yang berbeda dari individu yang lainnya. Seorang wirausaha yang sukses memiliki karakteristik kepribadian yang khusus yang membedakannya dari orang lain.

Terdapat 8 (delapan) karakteristik kepribadian dari seorang wirausaha sukses (Scarborough dan Zimmerer dalam Suryana, 2006: 24), yaitu:

- 1) *Desire for responsibility*, yaitu memiliki rasa tanggung-jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya.
- 2) *Preference for moderate risk*, yaitu memilih resiko yang moderat dan telah diperhitungkan dan tidak mengambil resiko yang terlalu rendah atau terlalu tinggi.
- 3) *Confidence in their ability to success*, yaitu percaya bahwa dirinya bisa meraih kesuksesan yang diinginkannya.
- 4) *Desire for immediate feedback*, yaitu memiliki keinginan untuk segera mendapatkan umpan balik.
- 5) *High level of energy*, yaitu memiliki semangat dan energi yang tinggi untuk bekerja keras mencapai tujuannya.
- 6) *Future orientation*, yaitu berorientasi pada masa depan dan jangka panjang.
- 7) *Skill of organizing*, yaitu memiliki keterampilan mengorganisir sumber-sumber daya untuk mencapai tujuannya.

- 8) *Value of achievement over money*, yaitu lebih menghargai prestasi dibandingkan uang.

Berangkat dari penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagaimana yang dikatakan oleh Syahbana dalam Alma (2011: 79) bahwa kepribadian adalah, “Keseluruhan karakteristik diri seseorang, bisa berbentuk pikiran, perasaan, kata hati, temperamen, serta watak yang menjadi keunikan yang membedakannya dari individu lain”.

b. Dimensi Kepribadian

Paling tidak terdapat lima faktor kepribadian (Lawrence, 2010: 263), yaitu:

- 1) Tingkat Keluwesan dan Kenyamanan Dalam Interaksi (*Extraversion*)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrasversi (*extrovert*) cenderung suka hidup berkelompok, tegas di dalam bertindak, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introversi (*introvert*) cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

Individu dengan karakteristik ekstrasversi ini memiliki kepribadian yang *out going*, banyak bicara, dan sangat mudah bersosialisasi, sehingga jika melihat kepribadiannya, individu dengan karakteristik ekstrasversi ini akan memiliki banyak teman. Begitu pula di dalam organisasi, individu dengan kepribadian seperti ini akan mudah beradaptasi terhadap lingkungan kerjanya.

2) Stabilitas Emosi (*Neuroticism*)

Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

Di dalam organisasi, individu dengan stabilitas emosi yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan tugas maupun konflik di dalam organisasi tersebut karena memiliki kepribadian yang rileks dan tidak mudah khawatir.

3) Tingkat Keterbukaan (*Openness to Experience*)

Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang sifat keterbukannya kurang akan cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

4) Tingkat Persetujuan (*Agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang. Dalam organisasi, individu yang memiliki

agreeableness yang tinggi dapat bekerja sama dengan anggota lainnya dengan baik karena memiliki sifat yang sopan, ramah, dan peduli, sehingga meningkatkan produktifitas kerja di dalam organisasi tersebut.

5) Tingkat Kesungguhan/ Keseriusan (*Conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung-jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Individu dengan kepribadian *conscientiousness* yang tinggi di dalam organisasi akan menjadi anggota teladan karena memiliki disiplin diri yang tinggi dan menjadi anggota yang dapat diandalkan jika diberikan tugas-tugas yang cukup berat. Dari kelima tipe kepribadian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dari kelima perilaku tersebut maka akan menunjukkan indikasi positif bagi organisasi dimana individu tersebut berada. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat yang rendah dari kelima perilaku di atas maka akan menunjukkan kepribadian yang negatif bagi organisasi.

c. **Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian (*Personality*)**

Perbedaan kepribadian antara setiap individu sangatlah bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Waluya, 2007:

74-80). Kepribadian terbentuk, berkembang, dan berubah seiring dengan proses sosialisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Biologis

Beberapa pendapat menyatakan bahwa bawaan biologis berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian. Semua manusia yang normal dan sehat memiliki persamaan biologis tertentu, seperti memiliki dua tangan, panca indera, kelenjar seksual, dan otak yang rumit. Faktor biologis yang paling berpengaruh dalam pembentukan kepribadian adalah jika terdapat karakteristik fisik unik yang dimiliki oleh seseorang. Perlu dipahami bahwa faktor biologis yang dapat membentuk kepribadian seseorang tersebut adalah faktor fisiknya dan bukan warisan genetik. Kepribadian seorang anak bisa saja berbeda dari orang tua kandungnya, bergantung pada pengalaman sosialisasinya.

2) Faktor Geografis

Faktor lingkungan menjadi sangat dominan dalam mempengaruhi kepribadian seseorang. Faktor geografis yang dimaksud adalah keadaan lingkungan fisik (iklim, topografi, sumber daya alam) dan lingkungan sosialnya. Keadaan lingkungan fisik atau lingkungan sosial tertentu mempengaruhi kepribadian individu atau kelompok sebab manusia harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal yang sama juga terjadi di lingkungan organisasi, dimana lingkungan kerja sangat mempengaruhi perilaku individu di dalam organisasi tersebut.

3) Faktor Kebudayaan

Kebudayaan mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku dan kepribadian seseorang, terutama unsur-unsur kebudayaan yang secara langsung mempengaruhi individu. Kebudayaan dapat menjadi pedoman hidup manusia dan alat untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, unsur-unsur kebudayaan yang berkembang di masyarakat dipelajari oleh individu agar menjadi bagian dari dirinya guna dapat bertahan hidup.

Proses mempelajari unsur-unsur kebudayaan sudah dimulai sejak kecil sehingga terbentuklah kepribadian-kepribadian yang berbeda antar individu ataupun antar kelompok yang satu dengan yang lainnya. Meski demikian, walaupun perbedaan kebudayaan dalam setiap masyarakat dapat mempengaruhi kepribadian seseorang, beberapa sosiolog menyarankan untuk tidak terlalu membesar-besarkannya, sebab kepribadian individu bisa saja berbeda dengan kepribadian kelompok kebudayaannya.

4) Faktor Pengalaman Kelompok

Pengalaman kelompok yang dilalui seseorang di dalam bersosialisasi cukup penting peranannya dalam mengembangkan kepribadian. Kelompok yang sangat berpengaruh dalam perkembangan kepribadian seseorang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a) Kelompok Acuan (Kelompok Referensi)

Sepanjang hidup seseorang, kelompok-kelompok tertentu dijadikan model yang penting bagi gagasan atau norma-norma perilaku. Dalam hal ini, pembentukan kepribadian seseorang sangat ditentukan oleh pola hubungan dengan kelompok referensinya, contohnya keluarga.

b) Kelompok Majemuk

Kelompok majemuk merujuk pada kenyataan masyarakat yang lebih beranekaragam. Dengan kata lain, masyarakat majemuk memiliki kelompok-kelompok dengan budaya dan ukuran moral yang berbeda-beda.

5) Faktor Pengalaman Unik

Pengalaman unik akan mempengaruhi kepribadian seseorang. Kepribadian itu berbeda-beda antara satu orang dengan orang yang lainnya, sebab pengalaman yang dialami seseorang itu unik dan tidak seorang pun mengalami serangkaian pengalaman yang persis sama.

d. Tipe-Tipe Kepribadian (*Types of Personality*)

Robbins (2008: 130) memaparkan bahwa terdapat sejumlah upaya awal untuk mengidentifikasi sifat-sifat utama yang mengatur perilaku. Akan tetapi upaya ini sering kali sekadar menghasilkan daftar panjang sifat yang sulit untuk digeneralisasikan dan hanya memberikan sedikit bimbingan praktis bagi para pembuat keputusan organisasional.

Dua pengecualian adalah *Myers-Briggs Type Indicator* dan Model Lima Besar. Selama 20 tahun terakhir, dua pendekatan ini telah menjadi kerangka kerja yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat-sifat seseorang.

1) *Myers-Briggs Type Indicator*

Adalah tes kepribadian yang menggunakan empat karakteristik sebagai berikut:

a) *Extrovert versus Introvert*

Individu dengan karakteristik ekstraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas, sedangkan individu dengan karakteristik introver digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.

b) *Sensitif versus Intuitif*

Individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis serta lebih menyukai rutinitas dan urutan, dimana mereka berfokus pada detail. Sebaliknya, individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar dan melihat gambaran umum.

c) *Pemikir versus Perasa*

Individu yang termasuk dalam karakteristik pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani masalah, sedangkan individu dengan karakteristik perasa mengandalkan nilai-nilai pribadi mereka.

d) *Memahami versus Menilai*

Individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur, sedangkan individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

2) Model Lima Besar (*The Big Five Model of Personality*)

Myers-Briggs Type Indicator kurang memiliki bukti pendukung yang valid, tetapi hal tersebut tidak berlaku pada model lima kepribadian, yang biasanya disebut Model Lima Besar (*Big Five Model*), dimana tes ini dilakukan oleh John Bearden.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Griffin dalam Saefullah (2006: 219), diantara pemahaman yang harus diketahui oleh para manajer adalah apa yang dinamakan sebagai “Model Lima Dimensi Mengenai Kepribadian” (*the Big Five Model of Personality*). Model ini menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu.

B. Kerangka Konseptual

Dalam menggambarkan kerangka konseptual penelitian diperlukan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung dan menjadi acuan bagi penelitian yang dilakukan saat ini.

Penelitian pertama yang menjadi acuan bagi penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hamza (2015) yang berjudul, “Pengaruh

Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap OCB.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Widjojo (2012) yang berjudul, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi pada Karyawan Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang)”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap OCB.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) yang berjudul, “*Influence Analysis of Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance*”, dengan menggunakan metode *path analysis*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen, dan kepuasan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi, dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi dengan melalui OCB sebagai variabel intervening.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rozak (2014) yang berjudul, “Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Modal Sosial

Sebagai Variabel Moderating”, dengan menggunakan metode MRA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; dan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa OCB signifikan memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Warsito (2008) yang berjudul, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)”, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap OCB; tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi; tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja; dan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rini, Rusdarti dan Suparno (2013) yang berjudul, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)”, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

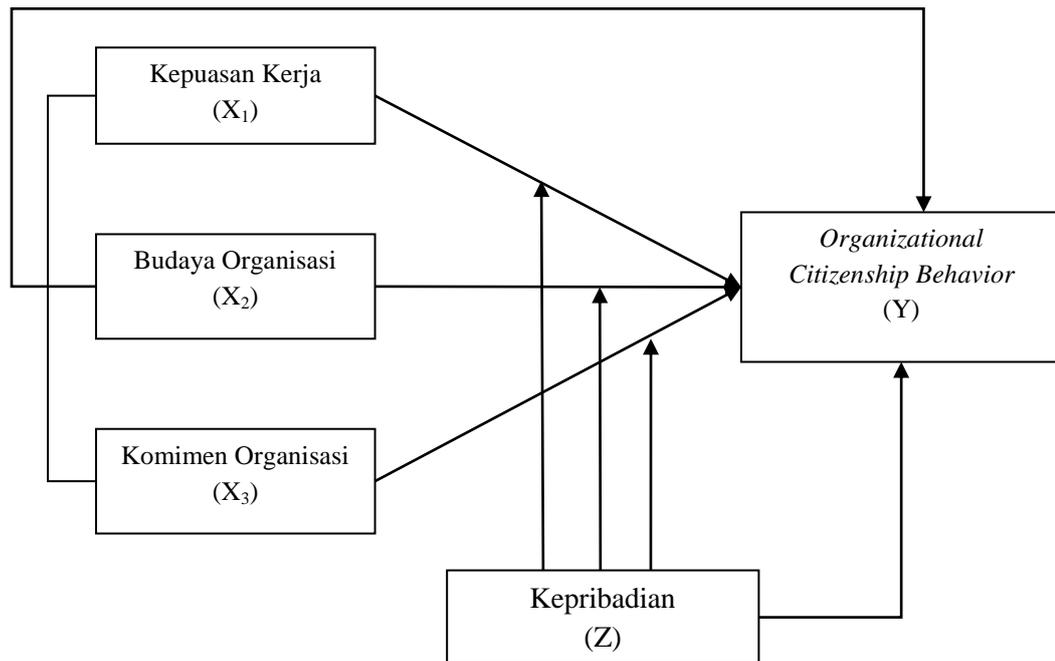
Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewangga, Paramita, dan Haryono (2016) yang berjudul, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Kantor APP Semarang).” Sampel penelitian tersebut berjumlah 89 orang karyawan PT PLN Kantor APP Semarang, yang merupakan sampel jenuh/ sensus. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Palupiningdyah (2016) yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Sampel penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PT Mazuvo Indo Semarang yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian tersebut menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh/ sensus. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Prasetyo (2015) yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten”. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 orang dari total 252 orang karyawan yang ada disana. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pentingnya OCB yang dimiliki seorang karyawan guna menciptakan layanan perusahaan yang berkualitas. Jika karyawan perusahaan merasa puas dalam bekerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan menunjukkan tingkat OCB yang tinggi, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, yang didukung oleh landasan teori-teori terkait serta penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis, 2018

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
5. Variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
6. Variabel kepribadian signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Variabel kepribadian signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Variabel kepribadian signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Variabel kepribadian signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Rusiadi (2014: 12), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/ bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian tersebut dapat dibangun suatu kesimpulan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

B. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa saja yang akan diteliti di dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu, variabel kepuasan kerja (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), variabel komitmen organisasi (X_3); 1 variabel pemoderasi yaitu variabel kepribadian (Z); dan 1 variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal definisi atau konsep teori (atau gabungan keduanya) yang ada di lapangan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X ₁)	Sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. (Wibowo, 2014)	a. Persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan b. Kepuasan karyawan terhadap situasi kerja c. Kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai terhadap kondisi organisasi	Likert
Budaya Organisasi (X ₂)	Seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh dosen sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. (Sutrisno, 2010)	a. Terpercaya b. Energik c. Ramah d. Bersahabat e. Aman f. Integritas g. Komitmen	Likert
Komitmen Organisasi (X ₃)	Semacam keyakinan yang menghubungkan nilai-nilai organisasi dan tujuannya dengan perasaan dan tujuan seorang individu (Yeh & Hong, 2012: 51)	a. Komitmen afektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif	Likert
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. (Organ, 2006)	a. Perhatian (<i>altruism</i>) b. Menjaga hubungan baik (<i>Courtesy</i>) c. Kesadaran (<i>Consciousness</i>) d. Sportif (<i>Sportmanship</i>) e. Rasa memiliki (<i>Civic virtue</i>) f. Penyemangat (<i>Cheerleading</i>) g. Penyelesai masalah (<i>Peacemaking</i>)	Likert
Kepribadian (Z)	Keseluruhan kualitas psikis seseorang yang diwarisinya dan membuat orang tersebut menjadi unik dan berbeda dengan yang lainnya (Alma, 2011:78)	a. Tingkat keluwesan (<i>Extra version</i>) b. Stabilitas emosi (<i>Neuroticism</i>) c. Tingkat keterbukaan (<i>Openness to experience</i>) d. Tingkat persetujuan (<i>Agreeableness</i>) e. Tingkat kesungguhan (<i>conscientiousness</i>)	Likert

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dengan pengajuan judul pada bulan Desember 2017, dan selesai dengan dilaksanakannya ujian tesis pada bulan Oktober 2018.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■										
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal					■							
5	Pengolahan Data					■	■						
6	Penyusunan Tesis						■	■					
7	Bimbingan Tesis						■	■	■				
8	Seminar Hasil									■			
9	Sidang Meja Hijau												■

Sumber : Diolah Penulis, 2018

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014: 30), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan atasnya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh dosen tetap yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang berjumlah sebanyak 288 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, yang diambil sebagai sumber data dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi tersebut (Rusiadi, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 e = batas toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = 288 / (1 + (288 \times 0.1^2)) = 288 / (1 + (288 \times 0,01)) = 288 / 1 + 2,88$$

$$n = 288 / 3,88 = 74,2 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \text{ orang}$$

Selanjutnya penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *proportional stratified random sampling*. Untuk penelitian ini, stratifikasi populasi adalah berdasarkan program studi yang ada. Dari masing-masing program studi tersebut kemudian diambil sampelnya secara acak yang jumlahnya proporsional dengan jumlah dosen yang ada di program studi tersebut. Berikut dirincikan jumlah sampel penelitian ini untuk setiap program studi yang ada:

Tabel 3.3 Rincian Sampel Untuk Setiap Program Studi

No	Program Studi	Jumlah Dosen Tetap	Jumlah sampel
1	Ilmu Hukum	36	9
2	Sistem Komputer	39	10
3	Teknik Komputer	10	3
4	Agroekoteknologi	26	7
5	Peternakan	11	3
6	Manajemen	50	13
7	Akuntansi	23	6
8	Ekonomi Pembangunan	11	3
9	Perpajakan	7	2
10	Pendidikan Agama Islam	9	2
11	Pendidikan Islam Anak Usia Dini	7	2
12	Arsitektur	15	4
13	Elektro	15	4
14	Filsafat	9	2
15	Magister Manajemen	8	2
16	Magister Hukum	12	3
Total		288	75

E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sinulingga (2016), ada 2 jenis data yang dapat digunakan di dalam suatu penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut digunakan di dalam penelitian ini, dimana teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari sumber-sumber sebagai berikut:
 - a. Daftar pertanyaan (kuisisioner) yang diberikan kepada responden penelitian.

- b. Wawancara (*interview*) kepada pihak-pihak yang terkait dengan judul penelitian ini, dan juga kepada sebagian responden guna memperdalam dan mempertajam hasil penelitian ini.
2. Data sekunder yaitu, data yang dikumpulkan tidak dari sumber-sumber asli, melainkan dikutip dari data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain (Umar, 2008). Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan diperoleh dari dokumen-dokumen resmi (studi dokumentasi) dan juga dari bahan-bahan yang ada di perpustakaan (studi kepustakaan).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Alat

a. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan alat ukur penelitian dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti di dalam suatu penelitian. Validitas ini mengukur tinggi-rendahnya derajat kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini di dalam pengukuran (Umar, 2008: 127). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dilakukan dengan menganalisis setiap pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor tiap butir pertanyaan (Sugiyono dalam Rusiadi, 2013: 204). Syarat minimum untuk memenuhi ketentuan apakah suatu butir pertanyaan itu valid atau tidak adalah membandingkannya dengan nilai r -kritis = 0,3 (Sugiyono dalam Rusiadi, 2013: 204). Jika korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total sama dengan atau lebih kecil dari 0,3 maka butir

pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total lebih besar dari 0,3 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

1) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian validitas butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Gaji/honor yang saya terima di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan	0,538	0,300	Valid
2	Fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan	0,602	0,300	Valid
3	Saya puas dengan sistem kepemimpinan di Unpab	0,596	0,300	Valid
4	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab	0,421	0,300	Valid
5	Saya suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di unpab	0,559	0,300	Valid
6	Saya senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab	0,506	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa pengujian butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner untuk variabel kepuasan kerja dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian validitas butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Kampus mendorong saya untuk melakukan inovasi dalam melaksanaskan tugas sebagai dosen	0,559	0,300	Valid
2	Kampus mau melakukan perubahan/perbaikan walaupun tindakan tersebut mengandung risiko	0,533	0,300	Valid
3	Kampus mensosialisasikan apa yang menjadi visi, misi dan tujuannya kepada para dosen	0,825	0,300	Valid
4	Fakultas/lembaga/ unit kerja yang ada di Unpab selalu bekerjasama untuk kemajuan kampus	0,784	0,300	Valid
5	Pimpinan kampus memberikan dukungan/ bantuan kepada dosen untuk bisa berprestasi	0,676	0,300	Valid
6	Aturan yang ada di Unpab ditegakkan secara tegas	0,737	0,300	Valid
7	Para dosen mengetahui apa yang menjadi nilai dasar, visi, misi dan motto Unpab	0,691	0,300	Valid
8	Pemberian kompensasi (<i>reward</i>) di Unpab sudah berdasarkan penilaian kerja yang obyektif	0,648	0,300	Valid
9	Pimpinan mampu menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di kampus	0,696	0,300	Valid
10	Komunikasi antara pimpinan dan para dosen yang ada di kampus terjalin dengan baik	0,589	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa pengujian butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner untuk variabel budaya organisasi dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Hasil pengujian validitas butir-butir pertanyaan kuisioner untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa bahwa Unpab adalah keluarga besar saya	0,533	0,300	Valid
2	Saya tidak mau pindah dari Unpab sebab Unpab telah memberikan gaji/ honor yang cukup	0,642	0,300	Valid
3	Saya merasa bahwa Unpab telah banyak berjasa dalam perkembangan karir sebagai dosen	0,601	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa pengujian butir-butir pertanyaan kuisioner untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa kuisioner untuk variabel komitmen organisasi dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4) Uji Validitas Variabel Kepribadian

Hasil pengujian validitas butir-butir pertanyaan kuisioner untuk variabel kepribadian dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya suka bersosialisasi/ berkomunikasi/ bergaul dengan rekan-rekan di kampus	0,572	0,300	Valid
2	Saya tetap bisa tenang disaat menghadapi masalah yang berat	0,645	0,300	Valid
3	Saya senang menerima masukan dari orang lain tentang kelebihan dan kekurangan saya	0,668	0,300	Valid

4	Saya akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus	0,654	0,300	Valid
5	Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	0,650	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa pengujian butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel kepribadian menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner untuk variabel komitmen organisasi dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

5) Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian validitas butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya mengikuti setiap perkembangan yang terjadi di Unpab	0,380	0,300	Valid
2	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama dosen yang ada di Unpab	0,417	0,300	Valid
3	Saya merasa bisa memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Unpab	0,488	0,300	Valid
4	Saya dapat menerima apabila ada dosen lain yang lebih dari saya di Unpab	0,492	0,300	Valid
5	Saya merasa bahwa Unpab sudah seperti rumah saya sendiri	0,549	0,300	Valid
6	Saya mendorong rekan-rekan dosen di Unpab agar bisa berprestasi	0,649	0,300	Valid
7	Saya senang membantu rekan-rekan dosen untuk menyelesaikan masalahnya	0,547	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa pengujian butir-butir pertanyaan kuisisioner untuk variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $> 0,3$. Hal ini

menunjukkan bahwa kuisisioner untuk variabel komitmen organisasi dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat kehandalan atau kekonsistenan jawaban yang bisa diperoleh dari suatu instrumen pengukuran. Pengujian reliabilitas ini dapat dilakukan secara internal, yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir pertanyaan yang ada (Umar, 2008: 126). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas butir-butir pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner tersebut bersifat konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan apakah kuisisioner yang digunakan itu reliabel atau tidak adalah dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,6 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach alpha*-nya sama dengan atau lebih kecil dari 0,6 (Sunyoto, 2013: 114).

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,777	Reliabel
Budaya Kerja	0,910	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,756	Reliabel
Kepribadian	0,831	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,777	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas kuisisioner penelitian menunjukkan bahwa semua nilai *cronbach's alpha*

dari setiap variabel menunjukkan nilai $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa kuisioner penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diuji dengan memeriksa output normal P-P plot, histogram, dan uji Kolmogrov-Smirnov (KS). Bila menggunakan output normal P-P plot, asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Bila menggunakan grafik histogram, asumsi normalitas terpenuhi ketika kurva melengkung membentuk lonceng sempurna. Dan bila menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov, asumsi normalitas terpenuhi ketika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,5 (Sunyoto, 2013: 124).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas yang ada di dalam suatu model regresi linier berganda (Sunyoto, 2013: 16). Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya di dalam suatu

model regresi linier berganda. Kemiripan diantara variabel-variabel bebas yang ada di dalam suatu model regresi linier berganda tersebut akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas tersebut adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sama dengan atau lebih kecil dari 10 dengan nilai *Tolerance* sama dengan atau lebih besar dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari asumsi multikolinieritas. Dalam hal rumusnya adalah $VIF = 1/Tolerance$. Jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi nilai VIF maka semakin rendah lah nilai *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi di dalam suatu regresi dimana varians dan residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama maka disebut homoskedastis, dan sebaliknya jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak sama maka disebut heteroskedastis. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas ini adalah jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Hadi (2006: 174), salah satu cara untuk mengurangi masalah heteroskedastisitas ini adalah dengan menurunkan besarnya

rentang (*range*) data. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk menurunkan rentang data tersebut adalah dengan melakukan transformasi (manipulasi) logaritma. Tindakan ini bisa dilakukan bila semua data bertanda positif.

3. *Moderated Regression Analyze (MRA)*

Moderating merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel moderating maka digunakan metode *moderated regression analyze* (MRA). MRA merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, dimana tujuan dari MRA adalah untuk menerangkan akibat pengaruh variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat yang di moderasi oleh variabel lain.

Adapun formula yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon_1$$

$$Y = a_2 + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7 X_1Z + b_8X_2Z + b_9 X_3Z + \varepsilon_2$$

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji-t merupakan metode pengujian hipotesis secara parsial terhadap koefisien regresi yaitu dengan membandingkan nilai

statistik masing-masing koefisien regresi dengan nilai t-tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Jika H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Jika H_1 diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ Artinya kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_0 : b_4 = b_5 = b_6 = b_7 = b_8 = b_9 = 0$ artinya kepribadian tidak memperkuat pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_1 : b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq b_7 \neq b_8 \neq b_9 \neq 0$ artinya kepribadian memperkuat pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y)

dan variabel pemoderasinya (Z), pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak.

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_1 diterima.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara serempak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_0 : b_4 = b_5 = b_6 = b_7 = b_8 = b_9 = 0$ artinya kepribadian tidak memperkuat pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara serempak terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_1 : b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq b_7 \neq b_8 \neq b_9 \neq 0$ artinya kepribadian memperkuat pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara serempak terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Uji Determinasi (Adjusted R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Menurut Ghozali (2011: 105), koefisien determinasi adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, dimana jika nilai koefisiennya lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi-variabel amat terbatas. Tetapi jika nilai koefisiennya mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat Universitas Pembangunan Panca Budi

Sejarah Universitas Pembangunan Panca Budi dimulai pada tahun 1956 dengan didirikannya Sekolah Tinggi Metafisika oleh Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tanggal 27 Nopember 1956 berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956. Sekolah Tinggi tersebut kemudian terdaftar di Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan dengan nomor 85/B-SWT/P/64 pada tanggal 13 Juli 1964 dengan memiliki 3 fakultas yaitu Fakultas Hukum dan Filsafat, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Ilmu Kerohanian dan Metafisika. Pada tanggal 19 Desember 1961, Sekolah Tinggi Metafisika yang didirikan oleh Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) dimana tanggal tersebut secara resmi ditetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi.

Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 1977 dengan didirikannya Fakultas Pertanian dan pada tahun 1978 dengan didirikannya Fakultas Arsitektur Pertamanan (Lansekap). Kedua fakultas tersebut kemudian terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dengan nomor 0305/0/1981 pada tanggal 24 Oktober 1981. Lalu pada tahun 1985 didirikan pula Fakultas Teknik yang kemudian terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan Surat Keputusan Menteri No.

0114/0/1989 tanggal 1 Maret 1989. Pada tahun 1985 itu juga didirikan Fakultas Tarbiyah.

Selain fakultas-fakultas yang menaungi program studi pada tingkatan sarjana strata 1 dan diploma 3, Universitas Pembangunan Panca Budi juga mempunyai program pascasarjana. Program pascasarjana tersebut menaungi 2 program studi, yaitu Program Magister Ilmu Hukum yang berdiri tahun 2010 dan Program Magister Manajemen yang berdiri tahun 2014.

Setelah beberapa kali dilakukan proses restrukturisasi dan perubahan nomenklatur, saat ini di Universitas Pembangunan Panca Budi terdapat 3 fakultas dan 1 program pascasarjana yang membawahi 16 program studi. Adapun fakultas-fakultas dan program pascasarjana tersebut adalah Fakultas Agama Islam dan Humaniora yang membawahi Program Studi Pendidikan Agama Islam, Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini, dan Program Studi Filsafat; Fakultas Sosial Sains yang membawahi Program Studi Ilmu Hukum, Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi, Program Studi Ekonomi Pembangunan, dan Program Studi Diploma Tiga Perpajakan; Fakultas Sains & Teknologi yang membawahi Program Studi Teknik Arsitektur, Program Studi Teknik Elektro, Program Studi Agroteknologi, Program Studi Perternakan, Program Studi Sistem Komputer, dan Program Studi Diploma Tiga Teknik Komputer; serta program pascasarjana yang membawahi program studi Magister Ilmu Hukum dan Magister Manajemen.

2. Visi, Misi, dan Nilai Universitas Pembangunan Panca Budi

Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Universitas Pembangunan Panca Budi dengan maksud:

- a. Mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan Agama Islam.
- b. Mengembangkan ajaran Agama Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist.
- c. Terbinanya insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.

Berangkat dari maksud tersebut maka dirumuskan lah visi, misi, dan nilai-nilai universitas yang menjadi arahan bagi bagi pimpinan, karyawan, dan segenap sivitas akademika dalam mengelola universitas. Adapun misi dari Universitas Pembangunan Panca Budi adalah, “Menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat”.

Visi universitas tersebut kemudian dijabarkan dalam misi universitas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam Panca Budi, mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, negara, nusa, bangsa dan dunia
- b. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan Al-Quran dan Hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta iman dan taqwa.

- c. Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian untuk bangsa dan Negara Republik Indonesia yang mutunya dapat bersaing secara nasional dan international dalam fitrah pengabdian terhadap Allah SWT.
- d. Mendorong fungsi kekhalifahan dalam mewujudkan kebahagiaan kehidupan manusia dalam dimensi dunia dan akhirat.
- e. Melestarikan sumberdaya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat islam.

Upaya untuk mencapai visi dan misi universitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai universitas yang berupa:

- a. Menjaga kemurnian akidah tauhid dan melaksanakan syariat (sholat, dzikir, dll).
- b. Bersyukur, bersuka cita, dan tidak mengeluh.
- c. Rendah hati, sederhana, apa adanya, memaafkan, tidak tersinggung, dan tidak marah.
- d. Berfikir positif, berprasangka baik, dan tidak bergunjing.
- e. Berbuat baik, mengubah dan menjadi inspirasi.
- f. Berempati dan memberikan solusi, bukan mengkritik atau mencela.
- g. Patuh terhadap pemimpin dan peraturan.

3. Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi

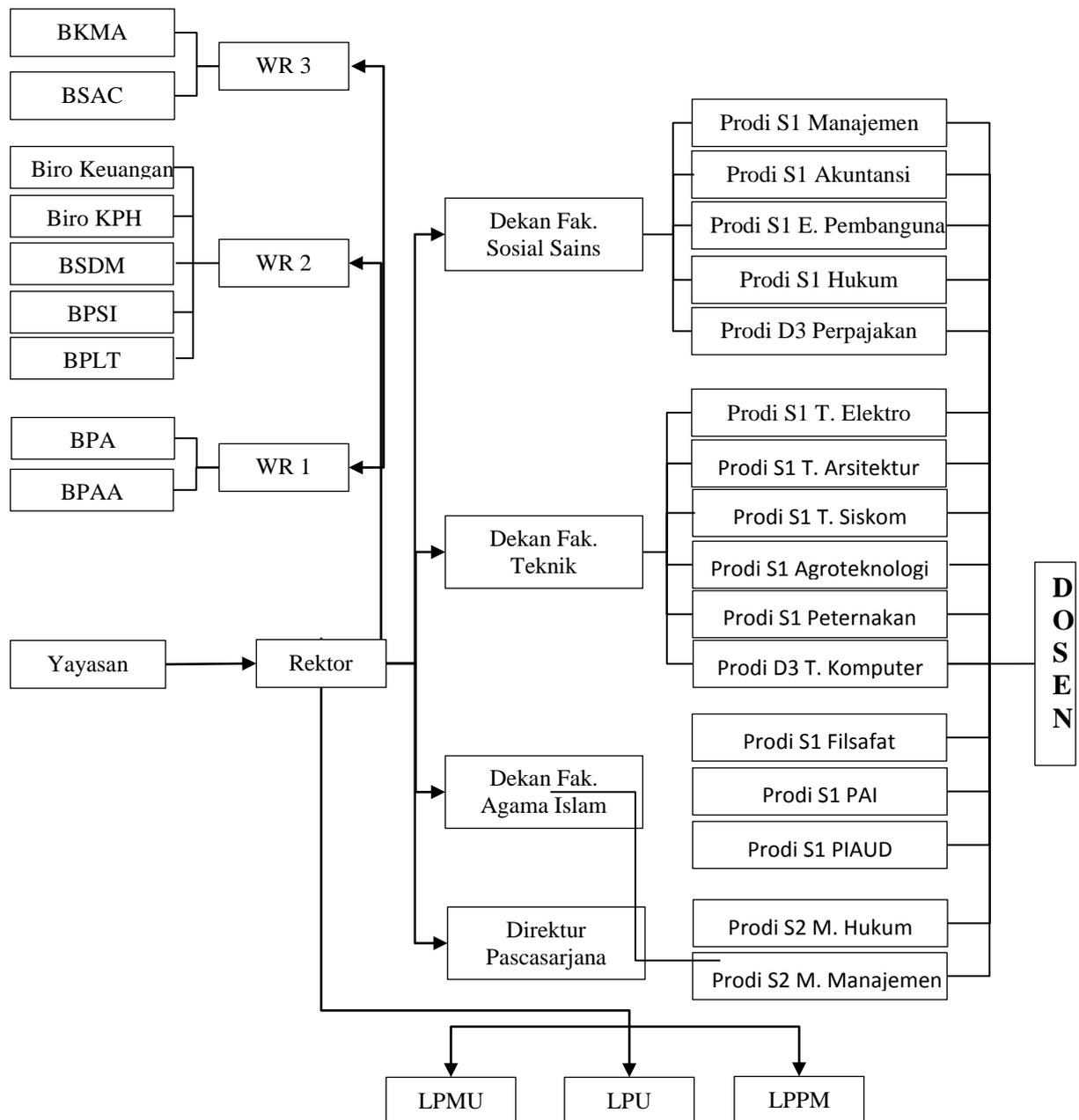
Sama seperti universitas lainnya, Universitas Pembangunan Panca Budi dipimpin oleh seorang Rektor. Dalam menjalankan tugasnya, Rektor dibantu oleh 3 orang Wakil Rektor. Wakil Rektor 1 bertugas mengurus

masalah akademik, Wakil Rektor 2 bertugas mengurus masalah administrasi umum, dan keuangan, dan Wakil Rektor 3 bertugas mengurus masalah kemahasiswaan dan alumni.

Selanjutnya jajaran Fakultas dipimpin oleh seorang Dekan. Di bawah Dekan pada masing-masing Fakultas, ada Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi yang mengurus masing-masing Program Studi yang berjumlah 16 buah Program Studi. Khusus untuk Program Pascasarjana, pimpinannya disebut Direktur. Apa yang berbeda di Universitas Pembangunan Panca Budi adalah Dekan dan Direktur Pascasarjana tidak dibantu oleh para Wakil Dekan atau Wakil Direktur. Dalam hal ini Dekan dan Direktur hanya bertanggung-jawab mengurus masalah akademik di Fakultas/ Program Pascasarjana-nya masing-masing. Sedangkan masalah keuangan, kemahasiswaan, dan alumni ditangani secara terpusat oleh pihak Universitas.

Selain struktur di atas, Universitas Pembangunan Panca Budi juga memiliki Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), Lembaga Penjaminan Mutu Universitas (LPMU), Lembaga Pengembangan Universitas (LPU), Unit-Unit Pelaksana Teknis (UPT) seperti perpustakaan dan laboratorium, serta Badan-Badan dan Biro-Biro internal di lingkungan Universitas.

Adapun gambaran struktur organisasi yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

B. Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai dengan angka 5 pada setiap butir pertanyaan kuesioner dari masing-masing variabel kepuasan kerja (X_1), variabel budaya organisasi (X_2), dan variabel komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel bebas; variabel kepribadian (Z) sebagai variabel pemoderasi; serta variabel *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai variabel terikat.

a. Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket (kuisisioner) yang disebarakan kepada 75 orang responden yang menjadi sampel penelitian. Responden menjawab keseluruhan pertanyaan dalam yang terdapat di dalam kuisisioner yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel budaya organisasi (X_2), 3 pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (X_3), 5 pertanyaan untuk variabel kepribadian (Z), dan 7 pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y)

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 18, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 35 orang (46,7%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 40 orang (53,3%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Doktor (S3)	8	10.7	10.7	10.7
	Magister (S2)	67	89.3	89.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 18, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Magister (S2) ada sebanyak 67 orang (89,3%), dan responden dengan pendidikan terakhir Doktor (S3) ada sebanyak 8 orang (10,7%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi *Home Base*

Karakteristik responden berdasarkan program studi *home base* dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi *Home Base*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agroteknologi	7	9.3	9.3	9.3
Akuntansi	6	8.0	8.0	17.3
Arsitektur	4	5.3	5.3	22.7
Ekonomi Pembangunan	3	4.0	4.0	26.7
Filsafat	2	2.7	2.7	29.3
Hukum	9	12.0	12.0	41.3
Magister Hukum	3	4.0	4.0	45.3
Magister Manajemen	2	2.7	2.7	48.0
Manajemen	13	17.3	17.3	65.3
Pendidikan Agama Islam	2	2.7	2.7	68.0
Pendidikan Islam Anak Usia Dini	2	2.7	2.7	70.7
Perpajakan	2	2.7	2.7	73.3
Peternakan	3	4.0	4.0	77.3
Sistem Komputer	10	13.3	13.3	90.7
Teknik Elektro	4	5.3	5.3	96.0
Teknik Komputer	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 16, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Agroteknologi ada sebanyak 7 orang (9,3%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Akuntansi ada sebanyak 6 orang (8%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Arsitektur ada sebanyak 4 orang (5,3%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Ekonomi Pembangunan ada sebanyak 3 orang (4%),

responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Filsafat ada sebanyak 2 orang (2,7%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Ilmu Hukum ada sebanyak 9 orang (12%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Magister Hukum ada sebanyak 3 orang (4%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Manajemen ada sebanyak 13 orang (17,3%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Magister Manajemen ada sebanyak 2 orang (2,7%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Pendidikan Agama Islam ada sebanyak 2 orang (2,7%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini ada sebanyak 2 orang (2,7%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Perpajakan ada sebanyak 2 orang (2,7%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Peternakan ada sebanyak 3 orang (4%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Sistem Komputer ada sebanyak 10 orang (13,3%), responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Teknik Elektro ada sebanyak 4 orang (5,3%), dan responden yang memiliki *homebase* di Program Studi Teknik Komputer sebanyak 3 orang (4%).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	14	18.6	18.7	18.7
21-30 Tahun	14	18.6	18.7	37.3
31-40 Tahun	25	33.3	33.3	70.5
41- 50 tahun	18	24	24	94.3
> 60 Tahun	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 16, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 21 tahun sampai 30 tahun ada sebanyak 14 orang (18,6%), responden yang berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun ada sebanyak 25 orang (33,3%), responden yang berusia antara 41 tahun sampai 50 tahun ada sebanyak 18 orang (24%), responden yang berusia antara 51 tahun sampai 60 tahun ada sebanyak 16 orang (21,3%), dan responden yang berusia lebih dari 60 tahun ada sebanyak 2 orang (2,7%).

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Kerja

Karakteristik responden berdasarkan periode bekerja di Universitas Pembangunan Panca Budi dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	3	4.0	4.0	4.0
1-5 Tahun	37	49.3	49.3	53.3
>5 Tahun	35	46.7	46.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 18, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa responden yang telah menjadi dosen kurang dari 1 tahun ada sebanyak 3 orang (4%), responden yang telah menjadi dosen selama 1 tahun sampai dengan 5 tahun ada sebanyak orang 35 (46,7%), dan responden yang telah menjadi dosen lebih dari 5 tahun ada sebanyak 37 orang (49,3%),

b. Analisis Deskriptif Variabel

1) Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Atas Variabel Kepuasan Kerja

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja (X_1) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel X_1 tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi,
dan Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Modus	Std. Deviasi	Min	Max
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Gaji/honor yang saya terima di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan	5	30	25	15	-	3.33	4	0,875	2	5
2	Fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan	3	34	24	12	2	3.32	4	0,888	1	5
3	Saya puas dengan sistem kepemimpinan di Unpab	6	34	28	6	1	3.51	4	0,812	1	5
4	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab	14	51	10	-	-	4.05	4	0,567	3	5
5	Saya suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di Unpab	27	35	10	3	-	4.15	4	0,800	2	5
6	Saya senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab	13	44	14	4	-	3.88	4	0,753	2	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Gaji/ honor yang diterima di Unpab telah sesuai dengan yang diharapkan”, hasilnya adalah 5 orang responden menjawab sangat setuju, 30 orang responden menjawab setuju, 25 orang responden menjawab netral, 15 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang diharapkan”, hasilnya adalah 3 orang responden menjawab sangat setuju, 34 orang responden menjawab setuju, 24 orang responden menjawab netral, 12 orang responden menjawab tidak setuju, serta 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya puas dengan sistem kepemimpinan di Unpab”, hasilnya adalah 6 orang responden menjawab sangat setuju, 34 orang responden menjawab setuju, 28 orang responden menjawab netral, 6 orang responden menjawab tidak setuju, serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab”, hasilnya adalah 14 orang responden menjawab sangat setuju, 51 orang responden menjawab setuju, 10 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di Unpab”, hasilnya adalah 27 orang responden menjawab sangat setuju, 35 orang responden menjawab setuju, 10 orang responden menjawab netral, 3 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab”, hasilnya adalah 13 orang responden menjawab sangat setuju, 44 orang responden menjawab setuju, 14 orang responden menjawab netral, 4 orang responden menjawab

tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Dari seluruh jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel kepuasan kerja, yang terbanyak adalah jawaban setuju pada pernyataan, “Saya menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab”, yang dijawab oleh 51 orang responden. Hal ini dikarenakan sesama dosen menjalin keakraban satu sama lain karena intensitas ketemu yang tergolong sering dan sikap saling menghargai satu dengan yang lainnya.

2) Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel Budaya Organisasi

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel budaya organisasi (X_2) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel X_2 tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Modus	Std. Deviasi	Min	Max
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Kampus mendorong saya untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai dosen	27	40	7	1	-	4.24	4	0,675	2	5
2	Kampus mau melakukan perubahan/perbaikan walaupun tindakan tersebut mengandung risiko	12	36	25	2	-	3.77	4	0,746	2	5

3	Kampus mensosialisasikan apa yang menjadi visi, misi dan tujuannya kepada para dosen	21	37	14	3	-	4.01	4	0,797	2	5
4	Fakultas/lembaga/ unit kerja yang ada di Unpab selalu bekerjasama untuk kemajuan kampus	14	44	14	3	-	3.92	4	0,731	2	5
5	Pimpinan kampus memberikan dukungan/ bantuan kepada dosen untuk bisa berprestasi	28	41	6	-	-	4.29	4	0,610	3	5
6	Aturan yang ada di Unpab ditegakkan secara tegas	11	37	25	1	1	3.75	4	0,773	1	5
7	Para dosen mengetahui apa yang menjadi nilai dasar, visi, misi dan motto Unpab	18	36	19	1	1	3.92	4	0,818	1	5
8	Pemberian kompensasi (<i>reward</i>) di Unpab sudah berdasarkan penilaian kerja yang obyektif	10	40	21	4	-	3.75	4	0,755	2	5
9	Pimpinan mampu menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di kampus	8	39	22	6	-	3.65	4	0,780	2	5
10	Komunikasi antara pimpinan dan para dosen yang ada di kampus terjalin dengan baik	8	52	12	3	-	3.87	4	0,644	2	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Kampus mendorong saya untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai dosen”, hasilnya adalah 27 orang responden menjawab sangat setuju, 40 orang responden menjawab setuju, 7 orang responden menjawab netral, 1 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Kampus mau melakukan perubahan/ perbaikan walaupun tindakan tersebut mengandung risiko”,

hasilnya adalah 12 orang responden menjawab sangat setuju, 36 orang responden menjawab setuju, 25 orang responden menjawab netral, 2 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Kampus mensosialisasikan apa yang menjadi visi, misi, dan tujuannya kepada para dosen”, hasilnya adalah 21 orang responden menjawab sangat setuju, 37 orang responden menjawab setuju, 14 orang responden menjawab netral, 3 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Pimpinan kampus memberikan dukungan/bantuan pada dosen untuk bisa berprestasi”, hasilnya adalah 28 orang responden menjawab sangat setuju, 41 orang responden menjawab setuju, 6 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Aturan yang ada di Unpab ditegakkan secara tegas”, hasilnya adalah 11 orang responden menjawab sangat setuju, 37 orang responden menjawab setuju, 25 orang responden menjawab netral, 1 orang responden menjawab tidak setuju, serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Para dosen mengetahui apa yang menjadi nilai dasar, visi, misi dan motto Unpab”, hasilnya adalah 18 orang responden menjawab sangat setuju, 36 orang responden menjawab setuju, 19 orang responden menjawab netral, 1 orang responden menjawab tidak setuju, serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Pemberian kompensasi (*reward*) di Unpab sudah berdasarkan penilaian kerja yang obyektif”, hasilnya adalah 10 orang responden menjawab sangat setuju, 40 orang responden menjawab setuju, 21 orang responden menjawab netral, 4 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Pimpinan mampu menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di kampus”, hasilnya adalah 8 orang responden menjawab sangat setuju, 39 orang responden menjawab setuju, 22 orang responden menjawab netral, 6 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Komunikasi antara pimpinan dan para dosen yang ada di kampus terjalin dengan baik”, hasilnya adalah 8

orang responden menjawab sangat setuju, 52 orang responden menjawab setuju, 12 orang responden menjawab netral, 3 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pernyataan pada variabel budaya kerja rata-rata menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Jawaban setuju tertinggi atas pernyataan budaya organisasi pada pernyataan komunikasi antara pimpinan dan para dosen yang ada di kampus terjalin dengan baik, hal ini didasarkan adanya komunikasi aktif yang dilakukan oleh dengan atasan dengan dosen yang bersangkutan.

Dari seluruh jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel budaya organisasi, yang terbanyak adalah jawaban setuju pada pernyataan, “Komunikasi antara pimpinan dan para dosen yang ada di kampus terjalin dengan baik”, yang dijawab oleh 52 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat komunikasi yang cukup aktif dan baik antara atasan dengan dosen-dosen di lingkungan Unpab.

3) Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel Komitmen Organisasi

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi (X_3) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden atas pertanyaan

yang terkait dengan variabel X3 tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Modus	Std. Deviasi	Min	Max
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Saya merasa bahwa Unpab adalah keluarga besar saya	30	40	5	0	0	4.33	4	0,600	3	5
2	Saya tidak mau pindah dari Unpab sebab Unpab telah memberikan gaji/ honor yang cukup	12	39	23	1	0	3.81	4	0,748	1	5
3	Saya merasa bahwa Unpab telah banyak berjasa dalam perkembangan karir sebagai dosen	21	43	11	0	0	4.13	4	0,644	3	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya merasa bahwa Unpab adalah keluarga besar saya”, hasilnya adalah 30 orang responden menjawab sangat setuju, 40 orang responden menjawab setuju, 5 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya tidak mau pindah dari Unpab sebab Unpab telah memberikan gaji/ honor yang cukup”, hasilnya adalah 12 orang responden menjawab sangat setuju, 39 orang responden menjawab setuju, 23 orang responden menjawab netral, 1 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya merasa bahwa Unpab telah banyak berjasa dalam perkembangan karir saya sebagai dosen”, hasilnya adalah 21 orang responden menjawab sangat setuju, 43 orang responden menjawab setuju, 11 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari seluruh jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel komitmen organisasi, ada satu yang menjawab tidak setuju, yaitu pada pernyataan, “Saya tidak mau pindah dari Unpab sebab Unpab telah memberikan gaji/ honor yang cukup”. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada dosen yang berkeinginan untuk pindah ke kampus lain dikarenakan gaji/ honor yang diterimanya di Unpab selama ini dirasa belum memadai.

4) Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel Kepribadian

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kepribadian (Z) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel Z tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi,
dan Frekuensi Variabel Kepribadian

No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Modus	Std. Deviasi	Min	Max
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Saya suka bersosialisasi/berkomunikasi/ bergaul dengan rekan-rekan di kampus	31	40	4	-	-	4.36	4	0,584	3	5
2	Saya tetap bisa tenang disaat menghadapi masalah yang berat	14	40	18	2	1	3.85	4	0,800	1	5
3	Saya senang menerima masukan dari orang lain tentang kelebihan dan kekurangan saya	32	38	5	-	-	4.36	4	0,607	3	5
4	Saya akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus	15	50	10	-	-	4.07	4	0,577	3	5
5	Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	23	46	6	-	-	4.23	4	0,583	3	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya suka bersosialisasi/berkomunikasi/ bergaul dengan rekan-rekan di kampus”, hasilnya adalah 31 orang responden menjawab sangat setuju, 40 orang responden menjawab setuju, 4 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya tetap bisa tenang disaat menghadapi masalah yang berat”, hasilnya adalah 14 orang responden menjawab sangat setuju, 40 orang responden menjawab setuju, 18 orang responden menjawab netral, 2 orang responden

menjawab tidak setuju, serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya senang menerima masukan dari orang lain tentang kelebihan dan kekurangan saya”, hasilnya adalah 32 orang responden menjawab sangat setuju, 38 orang responden menjawab setuju, 5 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus”, hasilnya adalah 15 orang responden menjawab sangat setuju, 50 orang responden menjawab setuju, 10 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, hasilnya adalah 23 orang responden menjawab sangat setuju, 46 orang responden menjawab setuju, 6 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pernyataan atas variabel kepribadian rata-rata menjawab sangat setuju, setuju dan netral dengan pernyataan yang diajukan

akan tetapi pada pernyataan yang menyatakan responden tetap bisa tenang disaat menghadapi masalah yang berat terdapat 2 orang responden yang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan tidak semua dosen mampu mengendalikan dirinya atas masalah yang dihadapinya. Seleksi penerimaan dosen tidak melalui tahapan tes psikologis, padahal seorang dosen sebaiknya mampu mengendalikan diri dalam situasi apapun mengingat dosen selalu melakukan interaksi dengan banyak orang.

Dari seluruh jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel kepribadian, ada 2 orang yang menjawab tidak setuju dan 1 orang yang menjawab setuju, yaitu pada pernyataan, “Saya tetap bisa tenang disaat menghadapi masalah yang berat”. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada dosen yang memiliki kepribadian tidak tahan menghadapi tekanan dan masalah berat. Karena ke depannya seleksi penerimaan dosen di Unpab perlu melalui tes psikologi, agar di dapat dosen-dosen yang memiliki karakter kuat.

5) Penjelasan Responden, Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi atas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel *organizational citizenship behavior* (Y) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam

kuesioner yang disebar. Jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan variabel Y tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Rata-Rata, Modus, Min, Max, Std. Deviasi, dan Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	Frekuensi					Rata-rata	Modus	Std. Deviasi	Min	Max
		SS	S	KS	TS	STS					
1	Saya mengikuti setiap perkembangan yang terjadi di Unpab	29	42	3	-	-	4.33	4	0,577	3	5
2	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama dosen yang ada di Unpab	56	19	-	-	-	4.75	5	0,438	4	5
3	Saya merasa bisa memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Unpab	28	41	6	-	-	4.29	4	0,610	3	5
4	Saya dapat menerima apabila ada dosen lain yang lebih dari saya di Unpab	47	25	3	-	-	4.59	5	0,572	3	5
5	Saya merasa bahwa Unpab sudah seperti rumah saya sendiri	41	30	3	1	-	4.48	5	0,644	2	5
6	Saya mendorong rekan-rekan dosen di Unpab agar bisa berprestasi	41	31	3	-	-	4.51	5	0,578	3	5
7	Saya senang membantu rekan-rekan dosen untuk menyelesaikan masalahnya	30	32	13	-	-	4.23	4	0,727	3	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya mengikuti setiap perkembangan yang terjadi di Unpab”, hasilnya adalah 29 orang responden menjawab sangat setuju, 42 orang responden menjawab setuju, 4 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya berusaha menjaga hubungan baik

dengan sesama dosen yang ada di Unpab”, hasilnya adalah 56 orang responden menjawab sangat setuju, 19 orang responden menjawab setuju, serta tidak ada responden menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya merasa bisa memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Unpab”, hasilnya adalah 28 orang responden menjawab sangat setuju, 41 orang responden menjawab setuju, 6 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya dapat menerima apabila ada dosen lain yang lebih dari saya di Unpab”, hasilnya adalah 47 orang responden menjawab sangat setuju, 25 orang responden menjawab setuju, 3 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya merasa bahwa Unpab seperti rumah saya sendiri”, hasilnya adalah 41 orang responden menjawab sangat setuju, 30 orang responden menjawab setuju, 3 orang responden menjawab netral, 1 orang responden menjawab tidak setuju, serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya senang mendorong rekan-rekan

dosen di Unpab agar bisa berprestasi”, hasilnya adalah 41 orang responden menjawab sangat setuju, 31 orang responden menjawab setuju, 3 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pernyataan, “Saya senang membantu rekan-rekan dosen untuk menyelesaikan masalahnya”, hasilnya adalah 30 orang responden menjawab sangat setuju, 32 orang responden menjawab setuju, 13 orang responden menjawab netral, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari seluruh jawaban responden atas pernyataan-pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), yang terbanyak adalah jawaban sangat setuju pada pernyataan, “Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama dosen yang ada di Unpab”, yang dijawab oleh 52 orang responden. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen-dosen yang ada di Unpab menyadari bahwa menjaga hubungan baik dengan rekan sesama dosen dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Uji Asumsi Klasik

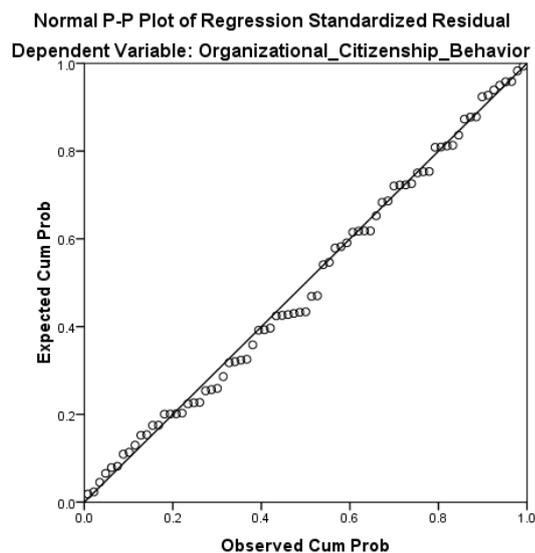
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *normality plot* dengan melihat grafik P-P Plot, grafik

histogram, dan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Tampilan grafik histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.

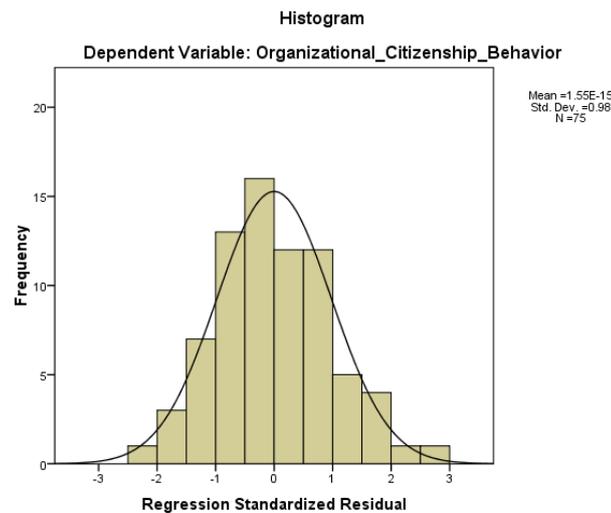
Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot* (P-P Plot) ditunjukkan oleh Gambar 4.2:



Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.2
Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa data terdistribusi secara merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Gambar 4.3
Grafik Histogram

Pada Gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Gambar tersebut menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

Sedangkan berdasarkan hasil uji *kolmogrov-smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05467777
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa nilai *asympt. Sig.(2-tailed)* berada di atas 0,05, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 95) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini bersifat tidak orthogonal, yaitu variabel independen sama dengan nol. Indikator multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* serta lawannya (2) *Variance inflation* faktor (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan ada tidaknya sifat multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 for Windows, dimana hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan_Kerja	.495	2.018
Budaya_Organisasi	.587	1.704
komitmen_Organisasi	.563	1.777

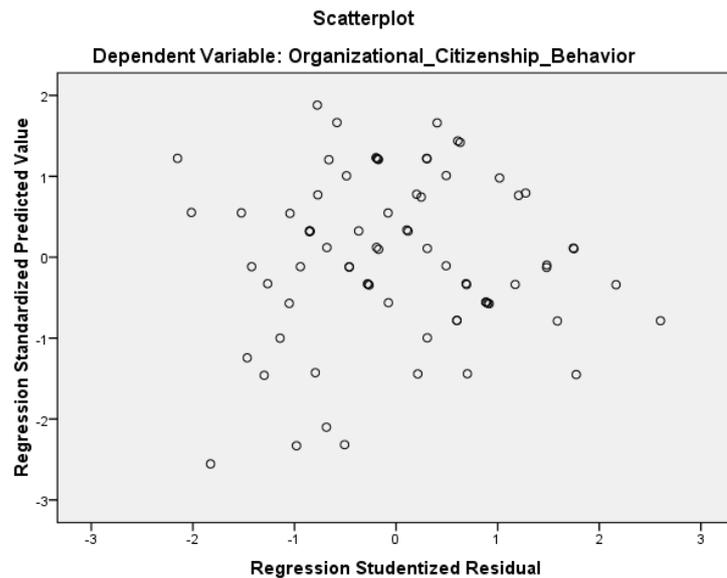
Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.18 di atas dapat dilihat hasil analisis data pada substruktur 1, dimana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-

masing variabel tidak memiliki nilai yang lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel eksogen yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak bersifat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dalam suatu model regresi berganda bisa dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada satu grafik *scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut.



Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar dengan baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa data model regresi penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *organizational citizenship behavior* berdasarkan variabel independen.

3. *Moderated Regression Analyze (MRA)*

a. Koefisien MRA Dalam Model Persamaan 1

Regresi dalam model persamaan 1 (pengaruh tanpa moderasi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y) digunakan untuk menentukan nilai a_1 , b_1 , b_2 , b_3 , dan ϵ_1 . Model persamaannya adalah:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon_1$$

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.321	2.073		8.357	.000
Kepuasan_Kerja	.397	.105	.478	3.776	.000
Budaya_Organisasi	-.002	.058	-.004	-.032	.974
komitmen_Organisasi	.414	.198	.248	2.091	.040

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber : Hasil Penelitian, 2018(data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa persamaan untuk regresi persamaan 1 adalah:

$$Y = 17,321 + 0,397 X_1 - 0,002 X_2 + 0,414 X_3 + \varepsilon_1$$

Makna dari persamaan regresi di atas adalah:

- 1) Koefisien variabel kepuasan kerja (X_1) adalah b_1 sebesar 0,397 yang artinya setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 0,397 satuan.
- 2) Koefisien variabel budaya organisasi (X_2) adalah b_2 sebesar - 0,002 yang artinya setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami penurunan sebesar 0,002 satuan.
- 3) Koefisien variabel komitmen organisasi (X_3) adalah b_3 sebesar 0,414 yang artinya setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka variabel *organizational*

citizenship behavior akan mengalami kenaikan sebesar 0,414 satuan.

b. Koefisien MRA dalam Model Persamaan 2

Regresi dalam model persamaan 2 (pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 dengan moderasi Z terhadap Y) digunakan untuk menentukan nilai b_4 , b_5 , b_6 , b_7 , b_8 , b_9 , b_{10} , dan ε_2 . Model persamaannya adalah:

$$Y = a_2 + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z + b_8X_1Z + b_9X_2Z + b_{10}X_3Z + \varepsilon_2$$

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	-28.610	11.058		-2.587	.012
Kepuasan_Kerja	.989	.753	1.189	1.313	.194
Budaya_Organisasi	-.336	.439	-.671	-.767	.446
komitmen_Organisasi	3.053	1.279	1.829	2.387	.020
Kepribadian	2.725	.552	2.446	4.938	.000
X1*Z	-.037	.037	-1.515	-1.018	.312
X2*Z	.011	.020	.751	.533	.596
X3*Z	-.134	.059	-2.846	-2.263	.027

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa persamaan untuk regresi persamaan 1 adalah:

$$Y = 0,989 X_1 - 0,336 X_2 + 3,053 X_3 + 2,725 Z - 0,037 X_1Z + 0,011 X_2Z - 0,134 X_3Z$$

Makna dari persamaan regresi di atas adalah:

- 1) Koefisien variabel kepuasan kerja (X_1) adalah b_4 sebesar 0,989 yang artinya setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 0,989 satuan.
- 2) Koefisien variabel budaya organisasi (X_2) adalah b_5 sebesar -0,336 yang artinya setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami penurunan sebesar 0,336 satuan.
- 3) Koefisien variabel komitmen organisasi (X_3) adalah b_6 sebesar 3,053 yang artinya setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 3,053 satuan.
- 4) Koefisien variabel kepribadian (Z) adalah b_7 sebesar 2,725 yang artinya setiap kenaikan variabel kepribadian sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 2,725 satuan.
- 5) Koefisien variabel kepuasan kerja yang dimoderasi oleh variabel kepribadian (X_1Z) adalah b_8 sebesar -0,037 yang artinya setiap kenaikan variabel kepuasan kerja yang dimoderasi oleh variabel kepribadian sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami penurunan sebesar 0,037 satuan.

- 6) Koefisien variabel budaya organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian (X_2Z) adalah b_9 sebesar 0,011 yang artinya setiap kenaikan variabel budaya organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami kenaikan sebesar 0,011 satuan.
- 7) Koefisien variabel komitmen organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian (X_3Z) adalah b_{10} sebesar -0,134 yang artinya setiap kenaikan variabel organisasi yang dimoderasi variabel kepribadian sebesar 1 satuan maka variabel *organizational citizenship behavior* akan mengalami penurunan sebesar 0,134 sebesar.

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) secara individual terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Dengan jumlah sampel sebanyak 75 dan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel

independen ($df = 75 - 4 = 71$), maka diperoleh nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% adalah 1,994.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.321	2.073		8.357	.000
Kepuasan_Kerja	.397	.105	.478	3.776	.000
Budaya_Organisasi	-.002	.058	-.004	-.032	.974
komitmen_Organisasi	.414	.198	.248	2.091	.040
2 Kepribadian	2.725	.552	2.446	4.938	.000
X1*Z	-.037	.037	-1.515	-1.018	.312
X2*Z	.011	.020	.751	.533	.596
X3*Z	-.134	.059	-2.846	-2.263	.027

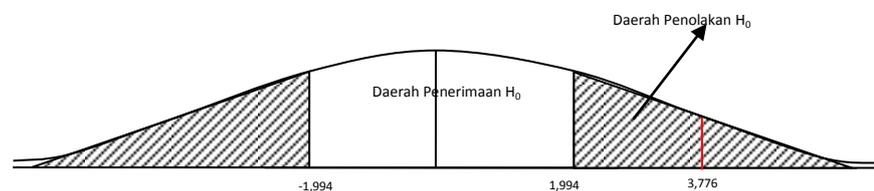
a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dimana $3,776 > 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis diterima.

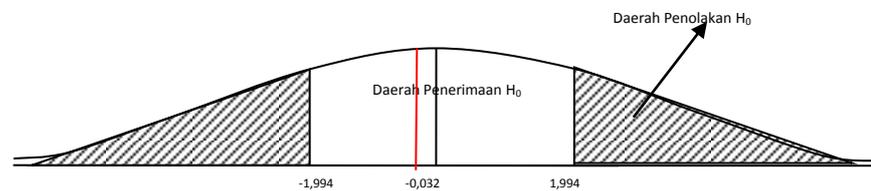


Gambar 4.5
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 1

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

2) Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana $-0,032 < 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,974 > \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis ditolak.

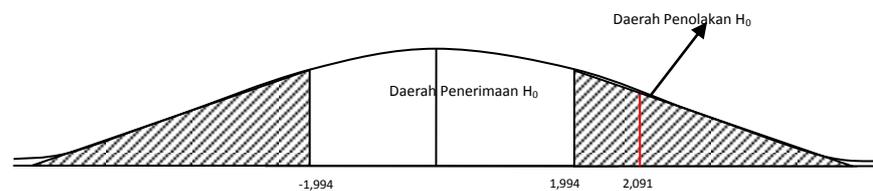


Gambar 4.6
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 2

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penerimaan H_0 , sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti hipotesis ditolak.

3) **Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $2,091 > 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,040 < \alpha 0,05$, sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis diterima.

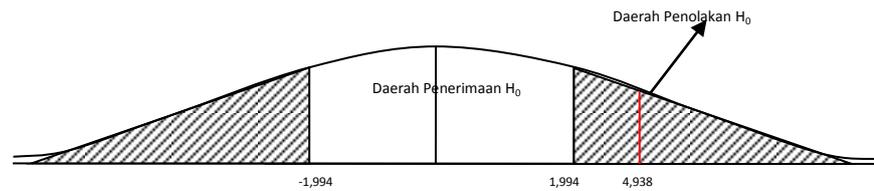


Gambar 4.7
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 3

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

4) **Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $4,938 > 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis diterima.

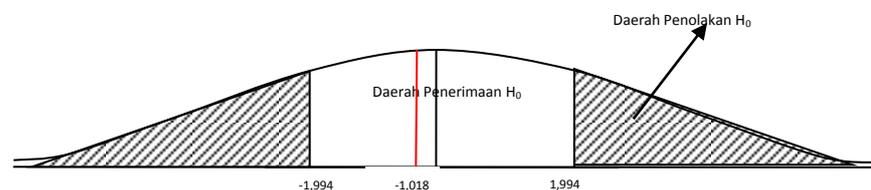


Gambar 4.8
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 4

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

5) Kepuasan Kerja Dimoderasi Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana $-1,018$ (nilai mutlak) $< 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,312 > \alpha 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja yang dimoderasi oleh variabel kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis ditolak.



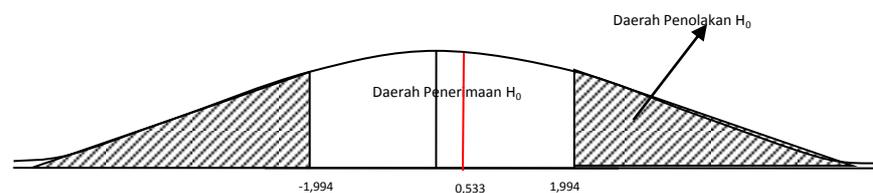
Gambar 4.9
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 5

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel kepuasan kerja yang

dimoderasi oleh variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penerimaan H_0 , sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti hipotesis ditolak.

6) Budaya Organisasi Yang Dimoderasi Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana $0,533 < 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,596 > \alpha 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis ditolak.

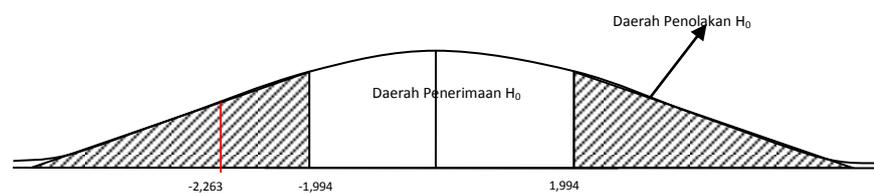


Gambar 4.10
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 6

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel budaya organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penerimaan H_0 , sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti hipotesis ditolak.

7) **Komitmen Organisasi Dimoderasi Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $-2,263$ (nilai mutlak) $> 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,027 < \alpha 0,05$, sehingga variabel komitmen organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis diterima.



Gambar 4.11
Daerah Penerimaan/ Penolakan Hipotesis 7

Selain itu hal ini juga dapat dilihat melalui gambar di atas, dimana nilai t_{hitung} pengaruh variabel komitmen organisasi yang dimoderasi oleh variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* berada pada wilayah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis diterima.

b. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*), yaitu dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} .

tabel dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai F_{tabel} dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$. Dengan jumlah sampel sebanyak 75 dan jumlah variabel sebanyak 4, yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 3 variabel independen ($df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 75 - 1 = 71$), maka diperoleh nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% adalah 2,73.

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242.341	3	80.780	18.359	.000 ^a
Residual	312.406	71	4.400		
Total	554.747	74			

a. Predictors: (Constant), komitmen_Organisasi, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Dengan merujuk pada Tabel 4.22 kita dapat melihat bahwa nilai $F_{hitung} = 18,359 > F_{tabel} = 2,34$. Dengan demikian secara simultan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

c. Hasil Uji Residual (Signifikasi Pemoderasian)

Terdapat tiga cara untuk menguji regresi dengan variabel pemoderasi, yaitu (1) uji interaksi, (2) uji nilai selisih mutlak, dan (3) uji residual. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah uji residual. Digunakannya uji residual karena pada uji interaksi dan uji nilai selisih

mutlak ada kecenderungan terjadinya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen, sehingga hal ini akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi *ordinary least square* (OLS) (Ghozali, 2011). Untuk mengatasi masalah multikolinearitas tersebut maka dikembangkanlah metode lain yang disebut uji residual.

Tabel 4.17
Hasil Uji Residual (Moderasi)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.055	.269		-.203	.840
Organizational_Citizenship_Behavior	.079	.059	.154	1.328	.188

a. Dependent Variable: ABS_Residual1

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Suatu variabel dikatakan memoderasi variabel bebas jika koefisien regresi variabel tak bebas bernilai negatif dan signifikan (Ghozali, 2011). Karena koefisien regresi dari variabel *organizational citizenship behavior* bernilai positif (0,079) dan tidak signifikan (signifikansi = 0,188 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

d. Hasil Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*organizational*

citizenship behavior) pada substruktur 1, dan besarnya pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) dengan variabel pemoderasi (kepribadian) pada substruktur 2.

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.413	2.098

a. Predictors: (Constant), komitmen_Organisasi, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Tabel 4.24 menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk substruktur 1. Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) untuk substruktur 1 tersebut adalah sebesar 0,413. Hal tersebut menunjukkan bahwa 41,3% variabel *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sisanya (100% - 41,3% = 58,7%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.812 ^a	.660	.624	1.679

a. Predictors: (Constant), X3*Z, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja, Kepribadian, komitmen_Organisasi, X2*Z, X1*Z

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Tabel 4.25 menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk substruktur 2. Nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) untuk substruktur 2 tersebut adalah sebesar 0,624. Hal tersebut menunjukkan bahwa 62,4% variabel *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, yang dimoderasi oleh variabel kepribadian. Sisanya ($100\% - 62,4\% = 37,6\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Pembahasan atas hasil pengujian terhadap 9 (sembilan) hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja 3,776 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari *alpha* 0,05), sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis pertama diterima.

Kepuasan kerja dosen merupakan salah satu faktor yang penting bagi Universitas Pembangunan Panca Budi, sebab kepuasan dosen dapat mendorong universitas ke arah yang lebih baik. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadikan dosen merasa nyaman di saat bekerja, sehingga mampu

melakukan sesuatu lebih dari yang diharapkan. Selain itu Robbins dan Judge (2003) juga menjelaskan bahwa anggota organisasi (dalam hal ini dosen) yang puas akan cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, senang untuk menolong orang lain atau rekan kerjanya, serta berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Menurut Sena (2011), kepuasan kerja yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para anggotanya dapat berupa adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala bidang dengan melakukan pembinaan, adanya rekan kerja yang saling mendukung, kompensasi (misalnya gaji) yang memadai, adanya kesempatan promosi yang diberikan kepada para anggota untuk dapat berkembang, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri yang membuat para pegawai senang dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Seorang individu merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan yang diharapkannya dengan hasil yang diperolehnya (Nazenin dan Palupiningdyah, 2014).

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja tentunya akan menimbulkan masalah, mulai dari masalah bagi pribadi dosen tersebut yang akhirnya berimbas menjadi masalah pada universitas apabila tidak ditangani lebih lanjut. Masalah yang timbul dari ketidakpuasan kerja berupa menurunnya semangat kerja, prestasi kerja, serta masalah internal individu dosen lainnya.

Ketika dosen telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Balasan dari dosen tersebut termasuk salah satunya adalah perasaan menjadi bagian dari universitas tersebut (*sense of belonging*), yang

salah satunya terwujud dalam bentuk perilaku *organizational citizenship behavior* (Konovsky & Pugh dalam Gita, dkk.: 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti saat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamza (2015); Widjojo (2012); Zadeh, dkk. (2015), dan Purnama (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi -0,032 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,974 lebih besar daripada α 0,05, sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis kedua ditolak.

Budaya organisasi terkait dengan internal individu dimana individu tersebut bekerja. Van Dyne (1995) menjelaskan bahwa perilaku *extra-role* yang berkaitan dengan OCB lebih didorong oleh motif afiliasi yaitu perilaku dalam upaya untuk membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain atau organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa motif afiliasi dipandang sebagai suatu komitmen terhadap pemberian pelayanan. Motif ini cenderung dimiliki oleh anggota organisasi yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan tingkat pendidikan yang cukup.

Sementara itu budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang disebarluaskan dalam organisasi, yang kemudian diacu sebagai filosofi

seluruh pekerja. Dalam hal ini anggota organisasi yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosial, dalam hal ini budaya organisasi itu sendiri. Karena itu anggota organisasi yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan tingkat pendidikan yang cukup cenderung rasional dalam menyikapi budaya organisasinya, sehingga akan mempengaruhi anggota organisasi tersebut untuk menampilkan OCB nya. Menurut Circa, 1999 (dalam Wijaya, 2002), pendidikan berhubungan secara positif terhadap OCB. Lebih jauh dijelaskan bahwa kebutuhan perilaku *extra-role* lebih direspon oleh mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti saat ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* menunjukkan fenomena yang berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamza (2015), Widjojo (2012), Purnama (2013), dan Ebrahimpour et al. (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Rini dkk. (2013), dimana penelitiannya terhadap karyawan di PT. Plaza Simpang Lima Semarang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi 2,091 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,040 lebih besar daripada α 0,05, sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima.

Pada dasarnya *organizational citizenship behavior* tidak dapat dilepaskan dari komitmen anggota organisasi terhadap organisasi, sebab bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi dari apa yang diminta banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen anggota organisasi terhadap organisasi (Smith, dkk. dalam Prita, 2010).

Dalam hal ini pihak Universitas Pembangunan Panca Budi dapat melakukan upaya-upaya dalam rangka meningkatkan komitmen normatif para dosennya. Upaya tersebut misalnya dengan lebih menghargai hasil pekerjaan para dosennya seperti menilai secara objektif hasil kerja tersebut, jika hasilnya baik maka diberikan penghargaan, menerima kritikan maupun masukan yang bersifat membangun dari para dosen, melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan di universitas, serta memberikan tanggung-jawab pekerjaan, sebab dengan hal tersebut dosen merasa diakui dan dilibatkan di dalam aktifitas universitas.

Cukup tingginya komitmen organisasi di Universitas Pembangunan Panca Budi ini didukung dari data statistik bahwa dari total 75 dosen tetap yang menjadi responden penelitian ini, hanya 3 orang dosen yang lama waktu bekerjanya di bawah 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dosen-dosen

tersebut memiliki komitmen untuk bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama di Universitas Pembangunan Panca Budi, sekaligus menunjukkan rendahnya tingkat *turnover* dosen.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti saat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamza (2015); Widjojo (2012); Zadeh, dkk (2015) dan Purnama (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai F_{hitung} substruktur 1 (simultan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) 18,359 lebih besar daripada nilai F_{tabel} 2,34, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada alpha 0,05. Dengan demikian secara simultan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis keempat diterima

Organizational citizenship behavior merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak akan diberikan hukuman/ sanksi (Yuniar dkk., 2011). Di antara sekian banyak faktor, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *citizenship* anggota organisasi (Johannes dan Silitonga, 2013). Kepuasan kerja tersebut akan dirasakan apabila anggota organisasi merasakan kepuasan dalam hal kompensasi (misalnya gaji), pekerjaan yang

dijalankannya, promosi jabatan, atasan di tempat kerja, serta rekan-rekan kerjanya (Rini dkk., 2013).

Lebih lanjut, Rini dkk. (2013) menyatakan bahwa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk tetap bertahan di dalam organisasi adalah budaya organisasi. Budaya merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di dalam organisasi dan menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Robbins, 2013).

Selain kepuasan kerja dan budaya organisasi, perilaku *citizenship* anggota organisasi juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (*work involvement*) (Rashidi et al., 2014). Ansel dan Wijono (2012) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Johannes dan Silitonga (2013) menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) dan Rashidi et al. (2014) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

5. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai t_{hitung} variabel kepribadian 4,938 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada α 0,05, sehingga variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis kelima diterima.

Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada seseorang dan lebih sulit untuk diubah, sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *organizational citizenship behavior*. Faktor kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini disebabkan karena dosen cenderung menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan rasa dibandingkan rasio, dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Mulder dalam Adriansyah, 2003).

6. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai t_{hitung} moderasi variabel kepribadian atas variabel kepuasan kerja -1,018 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,312 lebih besar daripada α 0,05, sehingga variabel kepribadian bersifat tidak signifikan dengan arah negatif dalam memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis keenam ditolak.

Kepuasan kerja memberikan peluang kepada dosen untuk meningkatkan karirnya, kemudian memberikan penghargaan/ apresiasi kepada dosen atas kinerja/ prestasinya bagi universitas. Indikator-indikator kepuasan kerja lainnya adalah kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap kompensasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2003). Meski demikian, indikator-indikator kepuasan yang terpenuhi tersebut tidak serta merta menjadikan seseorang mau melakukan pekerjaan di luar pekerjaan intinya. Karena itu kepribadian diharapkan dapat menjadi pendorong (pemoderasi) kepuasan kerja tersebut, guna meningkatkan kepedulian seseorang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang dimilikinya.

Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian ini, kepribadian ternyata tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada dosen-dosen di Universitas Pembangunan Panca Budi. Rasionalisasi dari hasil ini adalah bahwa kepuasan kerja itu terkait dengan pemenuhan kewajiban universitas atas tugas dan tanggung jawab yang telah dipenuhi dosen, sedangkan kepribadian terkait dengan faktor-faktor internal yang ada di dalam diri seseorang. Karena itu walaupun seseorang itu memperoleh kepuasan kerja, namun bila faktor-faktor internal yang membentuk kepribadiannya tidak mendukung, maka ia tidak akan terdorong untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan intinya, yang menjadi cerminan adanya *organizational citizenship behavior* dalam diri seorang anggota organisasi.

7. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai t_{hitung} moderasi variabel kepribadian atas variabel budaya organisasi 0,533 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,596 lebih besar daripada α 0,05, sehingga variabel kepribadian bersifat tidak signifikan dengan arah negatif dalam memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis ketujuh ditolak.

Seorang anggota organisasi, misalnya dosen, harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dimana dia bekerja. Universitas Pembangunan Panca Budi sendiri memiliki 7 nilai dasar yayasan sebagai budaya organisasi yang paling asas. Karena itu setiap dosen yang bekerja di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi diharapkan dapat menjalankan 7 nilai dasar yayasan tersebut. Meski demikian, latar belakang dari masing-masing individu dosen tersebut berbeda-beda, dan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula, yang tidak semuanya dapat disesuaikan secara cepat dengan budaya organisasi yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi. Hal ini menjadi rasionalisasi mengapa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tersebut tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen-dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi.

8. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai angka mutlak t_{hitung} moderasi variabel kepribadian atas variabel komitmen organisasi (-2,263) lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,994, dengan nilai signifikansi 0,027 lebih kecil daripada $alpha$ 0,05, sehingga variabel kepribadian bersifat signifikan dengan arah negatif dalam memoderasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, dengan demikian maka hipotesis kedelapan diterima.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen dosen Universitas Pembangunan Panca Budi terhadap kampus dapat dikatakan baik. Komitmen pada diri dosen yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan menunjukkan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, dosen memiliki komitmen afektif yang kuat di dalam dirinya, seperti perasaan senang bekerja di Panca Budi, dan dosen merasa bahwa masalah yang terjadi di kampus adalah masalah mereka juga. Dosen juga memiliki komitmen normatif seperti merasa berat untuk meninggalkan kampus dan merasa bangga menjadi salah satu bagian dari kampus. Dan terakhir dosen juga memiliki komitmen berkelanjutan seperti kemauan untuk bekerja keras demi kemajuan kampus serta peduli dengan masa depan yang akan terjadi pada kampus. Adanya komitmen organisasi ini

menyebabkan keterikatan antara dosen dan kampus meningkat, yang pada akhirnya akan membuat dosen semakin loyal bekerja untuk kampus.

9. Moderasi Kepribadian Atas Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Koefisien regresi dari *organizational citizenship behavior* bernilai positif (0,079) dan tidak signifikan, maka variabel kepribadian bersifat tidak signifikan dengan arah positif dalam memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian yang menunjukkan kepribadian tidak signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dirasionalisasi melalui pemahaman bahwa kepribadian berasal dari faktor-faktor internal yang ada di dalam diri individu. Sebaliknya kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi adalah variabel-variabel yang keberadaannya banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dari luar diri individu. Karena itu wajar kalau kemudian kepribadian tidak memperkuat ataupun memperlemah kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki anggota organisasi, yang dalam penelitian ini adalah dosen-dosen di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Merujuk kepada pembahasan atas hasil pengujian 9 (sembilan) hipotesis penelitian ini di atas, maka kita dapat melihat bahwa paling tidak ada 2 masalah menyangkut dosen-dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi dalam hubungannya dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Permasalahan yang pertama menyangkut variabel budaya organisasi, dimana berdasarkan teori yang ada seharusnya variabel budaya organisasi ini memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Namun dari hasil pengujian di lapangan kenyataannya variabel budaya organisasi ini justru tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dosen-dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Ini menunjukkan bahwa ada masalah pada budaya organisasi yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi. Permasalahan tersebut bisa saja berupa bahwa budaya organisasi yang ada di kampus tidak cocok dengan kondisi dosen-dosen yang dimilikinya, atau sebaliknya dosen-dosen selama ini justru belum bekerja sesuai dengan budaya organisasi kampus, atau yang paling sederhana namun paling dasar sekali yaitu mungkin saja masih banyak dosen yang bahkan belum tahu dan paham bagaimana budaya organisasi yang ada di kampus. Hal inilah yang kemudian menyebabkan faktor budaya organisasi tersebut menjadi tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dosen-dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selanjutnya permasalahan yang kedua adalah menyangkut variabel kepribadian, dimana berdasarkan teori yang ada variabel kepribadian ini seharusnya mampu memperkuat (memoderasi secara signifikan dalam arah positif) pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen

organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Namun dari hasil pengujian di lapangan kenyataannya variabel kepribadian ini justru tidak mampu memperkuat pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dosen-dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Ini menunjukkan bahwa mungkin ada masalah/ ketidakcocokan antara aspek kepribadian dosen-dosen yang dimiliki universitas (mayoritas dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dalam diri seseorang) dengan kondisi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang ada di kampus (mayoritas dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal/ lingkungan). Hal ini lah yang kemudian menyebabkan aspek kepribadian tersebut tidak mampu memperkuat (memoderasi) pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* dosen-dosen yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis atas hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan variabel kepribadian sebagai *moderating variable*, maka dapat diambil beberapa kesimpulan serta saran tindak lanjut dari penelitian ini.

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
3. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
4. Variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
5. Variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
6. Variabel kepribadian tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

7. Variabel kepribadian tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
8. Variabel kepribadian signifikan dengan arah negatif dalam memoderasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
9. Variabel kepribadian tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh simultan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran khususnya, kepada institusi Universitas Pembangunan Panca Budi, tentang langkah-langkah yang dapat dilakukan guna mengoptimalkan aspek kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepribadian dalam meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* dosen-dosen yang dimiliki Universitas Pembangunan Panca Budi, yaitu:

1. Melakukan evaluasi atas kompensasi yang diberikan guna meningkatkan kepuasan kerja para dosen. Pemberian kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, bonus, dll.) tersebut hendaknya disesuaikan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.
2. Melakukan evaluasi atas proses sosialisasi dan penerapan nilai-nilai dasar yayasan, yaitu dengan mengukur seberapa jauh dosen-dosen

memahami nilai-nilai dasar yayasan dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai dasar yayasan tersebut.

3. Meningkatkan perhatian kampus terhadap para dosen. Dengan perhatian tersebut diharapkan komitmen organisasi para dosen tersebut juga akan meningkat. Selain itu dosen-dosen lama yang telah menunjukkan komitmennya dalam jangka panjang kepada kampus perlu diberi perhatian lebih sebagai tanda terima kasih kampus atas komitmen mereka terhadap kampus selama ini.
4. Memberikan perhatian lebih pada tes psikologi yang menilai aspek kepribadian calon dosen dalam proses seleksi yang dilakukan. Hal ini agar ke depannya dosen-dosen yang diterima kampus adalah dosen-dosen yang memiliki karakter yang kuat dan kepribadian yang cocok dengan kondisi kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang ada di kampus, sehingga diharapkan faktor-faktor tersebut dapat berkolaborasi guna meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* dosen-dosen yang ada di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alma, Buchari. 2011. *Kewirausahaan*. Cetakan 17. Bandung: Alfabeta.
- Cherrington, David J. 2010. *The Management Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Davis, K. Dan J.W. NewStorm. 2010. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw Hill Book Company.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. dan R.A Baron. 2009. *Behavior in Organizations Understanding and Managig the Human Side Of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hadi, Sutrisno. 2006. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ivancevich, J.M and Matteson. 2009. *Organizational Behavior and Management*. New York: Mc Graw-Hill International.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Kusdi, 2011. *Budaya Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Lawrence, *et al.*, 2010. *Psikologi Kepribadian*, Jakarta: Kencana.
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milton, C.L. 2010. *Human Behavior in Organization : There Level Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Rusiadi, Et Al. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sinulingga, Sukaria. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: USU Press
- Siswanto dan Agus Sucipto. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi : Alat Statistik dan Analisis Output Komputer, CAPS*, Yogyakarta.
- Suryana, 2006. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika, Moch Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husen. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Waluya, Bagja. 2007. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*. Bandung: PT Setia Purna Inves.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja ,Ed. Revisi 4*. Jakarta : Rajawali Pers.

B. Jurnal dan Penelitian Ilmiah

- Abzari, Mehdi. 2011. *Examining the Impact of Internal Marketing on Organizational Citizenship Behavior*”, *International Journal of Marketing Studies*. Vol.3 pp 95-104.

- Ansel, Maria Finsensia dan Wijono, Sutarto. 2012. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi*. 5(2): 125–142
- Dewanggana, Bara Dhatu, Patricia Dhiana Paramita dan Andi Tri Haryono. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang)*. Journal Of Management, Volume 2 No.2
- Dyne, L Van. 1994. *Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation*. Academy of Management Journal, 37, 765-802
- Ebrahimpour, Habib et al. 2011. *Social and A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior . The Effect of Information Technology in the Entrepreneurship (A Case Study in Golestan Province IRAN)*, 30, 1920–1925.
- Faslah, Roni. 2010. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta*. Econosains, 8(2): 146-151.
- Hamza, Akhmad Nizam Er. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UDINUS Semarang.
- Huang, C.C., You, C.S., and Tsai, M.T. 2012. “*A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors*”, Nursing Ethics, Vol 19, No 4, pp. 513–529
- Ivan, Aput A., 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Johannes & Silitonga, Paul. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. 1(3), 198–215.
- Kurniawati, Fitri dan Nahiyah Jaidi F., 2014. *Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.

- Mina, Hakak Zadeh, Mohammad Reza Esmaili, Farshad Tojari dan Ali Zarei. 2015. *Relationship between Job satisfaction, Organizational commitment and Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior in Physical Educators*. MAGNT Research Report (ISSN. 1444-8939) Vol.3 (2). PP: 199-210.
- Nazenin, Syarifah & Palupiningdyah. 2014. *Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Tingkat Turnover Intention*. Jurnal Dinamika Manajemen, 5(2), 220–227.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Purnama, Chamdan. 2013. *Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance*. International Journal of Business, Humanities and Technology. Vol. 3 No 5.
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Vol 17, (2), 144-160, ISSN: 1412-3126.
- Rashidi, Rustam. Pour, Gheisari, Farhad, & Farokhian, Abdolmajid. 2014. *Explaining the Relationship Between Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of Khuzestan Gas Company*. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences. Vol 4, pp. 150–158.
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti dan Suparjo. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 1 No. 1
- Rozak, Hasan Abdul. (2014). *Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U). ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Sena, Tety Fadhila. 2011. *Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Dinamika Manajemen, 2(1): 70–77.
- Simatupang, Debby Wine. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Gajah Mada.

- Siregar, Arif Partono Prasetio. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3. ISSN : 2355-9357.
- Utami, Rizky Marisa, Palupiningdyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior*. Management Analysis Journal 5.
- Warsito, Bambang. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)*. Jurnal Ekonomi Modernisasi Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang.
- Widjojo, Devina Srie Koentarsih. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi pada Karyawan Hotel Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang). Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UDINUS Semarang.
- Yuniar, dkk. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 9 No. 1, Hal: 11-20.

Kepada
Yth.
Bapak/ Ibu Dosen
Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian saya yang terbaru, yaitu penelitian tentang aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja, Kepribadian, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi yang ada di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi, maka dengan ini saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian saya tersebut.

Adapun jawaban atas pertanyaan kuisisioner ini bukan merupakan penilaian atas kinerja Bapak/ Ibu, melainkan hanya sebagai data dalam penelitian yang saya lakukan, dimana data tersebut saya jamin kerahasiannya. Selain itu jawaban Bapak/ Ibu atas pertanyaan kuisisioner ini tidak akan ditampilkan secara individual, melainkan menjadi bagian dari data penelitian saya yang nantinya akan ditampilkan sebagai gambaran kondisi yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi secara keseluruhan.

Selanjutnya apabila Bapak/ Ibu memiliki pertanyaan terkait pengisian kuisisioner ini, mohon untuk langsung menanyakannya kepada saya. Akhirnya, atas kesediaan Bapak/ Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Dr. H. Henry Aspan, S.E., S.H., M.A., M.H.

Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
HP/ WA 081396890656
E-mail aspanhenry@yahoo.com

Mohon lingkari atau tuliskan jawaban yang paling sesuai dengan data diri Bapak/ Ibu sekalian.

- Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- Pendidikan terakhir : a. Magister (S2) b. Doktor (S3)
- Prodi Home Base :
- Usia : a. 21 tahun – 30 tahun d. 51 tahun – 60 tahun
b. 31 tahun – 40 tahun e. Di atas 60 tahun
c. 41 tahun – 50 tahun
- Lama menjadi Dosen di Unpab : a. Kurang dari 1 tahun c. Di atas 5 tahun
b. 1 tahun – 5 tahun

Mohon beri tanda check list (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan kondisi/ penilaian Bapak/ Ibu sekalian.

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

ASPEK KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		Pilihan Jawaban				
1	Gaji/ honor yang saya terima di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan	SS	S	N	TS	STS
2	Fasilitas bekerja yang tersedia di Unpab sudah sesuai dengan yang saya harapkan	SS	S	N	TS	STS
3	Saya puas dengan sistem kepemimpinan di Unpab	SS	S	N	TS	STS
4	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya di Unpab	SS	S	N	TS	STS
5	Saya suka dengan kondisi sekitar (lingkungan) yang ada di Unpab	SS	S	N	TS	STS
6	Saya senang dengan suasana (iklim) kerja yang ada di Unpab	SS	S	N	TS	STS

ASPEK BUDAYA ORGANISASI

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		Pilihan Jawaban				
1	Kampus mendorong saya untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai dosen	SS	S	N	TS	STS
2	Kampus mau melakukan perubahan/ perbaikan walaupun tindakan tersebut mengandung resiko	SS	S	N	TS	STS
3	Kampus mensosialisasikan apa yang menjadi visi, misi, dan tujuannya kepada para dosen	SS	S	N	TS	STS
4	Fakultas/ lembaga/ unit kerja yang ada di Unpab selalu bekerjasama untuk kemajuan kampus	SS	S	N	TS	STS
5	Pimpinan kampus memberikan dukungan/ bantuan kepada dosen untuk bisa berprestasi	SS	S	N	TS	STS
6	Aturan yang ada di Unpab ditegakkan secara tegas	SS	S	N	TS	STS
7	Para dosen mengetahui apa yang menjadi nilai dasar, visi, misi, dan motto Unpab	SS	S	N	TS	STS
8	Pemberian kompensasi (<i>reward</i>) di Unpab sudah berdasarkan penilaian kinerja yang obyektif	SS	S	N	TS	STS
9	Pimpinan mampu menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di kampus	SS	S	N	TS	STS
10	Komunikasi antara pimpinan dan para dosen yang ada di kampus terjalin dengan baik	SS	S	N	TS	STS

ASPEK KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		Pilihan Jawaban				
1	Saya merasa bahwa Unpab adalah keluarga besar saya	SS	S	N	TS	STS
2	Saya tidak mau pindah dari Unpab sebab Unpab telah memberikan gaji/ honor yang cukup	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa bahwa Unpab telah banyak berjasa dalam perkembangan karir saya sebagai dosen	SS	S	N	TS	STS

ASPEK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		Pilihan Jawaban				
1	Saya mengikuti setiap perkembangan yang terjadi di Unpab	SS	S	N	TS	STS
2	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan sesama dosen yang ada di Unpab	SS	S	N	TS	STS
3	Saya merasa bisa memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Unpab.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya dapat menerima apabila ada dosen lain yang lebih dari saya di Unpab	SS	S	N	TS	STS
5	Saya merasa bahwa Unpab sudah seperti rumah saya sendiri	SS	S	N	TS	STS
6	Saya senang mendorong rekan-rekan dosen di Unpab agar bisa berprestasi	SS	S	N	TS	STS
7	Saya senang membantu rekan-rekan dosen untuk menyelesaikan masalahnya	SS	S	N	TS	STS

ASPEK KEPERIBADIAN

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		Pilihan Jawaban				
1	Saya suka bersosialisasi/ berkomunikasi/ bergaul dengan rekan-rekan di kampus	SS	S	N	TS	STS
2	Saya tetap bisa tenang di saat menghadapi masalah yang berat	SS	S	N	TS	STS
3	Saya senang menerima masukan dari orang lain tentang kelebihan dan kekurangan saya	SS	S	N	TS	STS
4	Saya akan dengan senang hati menjalankan kebijakan yang telah diputuskan oleh kampus	SS	S	N	TS	STS
5	Saya selalu bersungguh-sungguh mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	SS	S	N	TS	STS

ASPEK KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		Pilihan Jawaban				
1	Saya tahu apa isi 7 nilai dasar Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	SS	S	N	TS	STS
2	Saya menjalankan apa yang menjadi 7 nilai dasar Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	SS	S	N	TS	STS
3	Saya tahu apa yang menjadi Visi Unpab	SS	S	N	TS	STS
4	Saya tahu apa yang menjadi Misi Unpab	SS	S	N	TS	STS
5	Saya tahu apa yang menjadi Tujuan Unpab	SS	S	N	TS	STS
6	Saya tahu apa isi dari Piagam Panca Budi	SS	S	N	TS	STS
7	Saya tahu apa yang menjadi Motto Unpab	SS	S	N	TS	STS
8	Saya bekerja sesuai dengan Motto Unpab	SS	S	N	TS	STS
9	Saya suka dengan budaya yang ada di Unpab	SS	S	N	TS	STS
10	Saya bisa menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di Unpab	SS	S	N	TS	STS

Lampiran 2: Tabulasi Data Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Prodi	Usia	Lama Bekerja	Organizational Citizenship Behavior								Kepuasan Kerja						Keperibadian					Budaya Organisasi										Komitmen Organisasi												
						Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Σ	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Σ	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Σ	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Σ	X3.1	X3.2	X3.3	Σ						
1	Laki-laki	Doktor (S3)	Magister Hukum	41-50 Tahun	1-5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	13
2	Laki-laki	Magister (S2)	Magister Hukum	> 60 Tahun	>5 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15			
3	Laki-laki	Doktor (S3)	Magister Hukum	41-50 Tahun	1-5 Tahun	4	5	4	4	3	3	3	26	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	3	3	3	9				
4	Perempuan	Doktor (S3)	Magister Manajemen	51-60 Tahun	<1 Tahun	4	5	4	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	24	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	5	5	5	15			
5	Laki-laki	Doktor (S3)	Magister Manajemen	51-60 Tahun	1-5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	12
6	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	>5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	2	24	5	5	5	5	4	24	4	5	2	2	4	1	1	4	2	2	2	27	5	4	5	14					
7	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	>5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	47	5	5	5	15		
8	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	1-5 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	34	2	2	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	21	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	39	5	3	3	11						
9	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	1-5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	10
10	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	21-30Tahun	1-5 Tahun	4	5	5	5	5	4	4	32	3	3	2	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	38	5	4	4	13						
11	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	31-40 Tahun	1-5 Tahun	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	39	5	4	5	14				
12	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	51-60 Tahun	1-5 Tahun	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	3	4	5	3	25	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	15			
13	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	31-40 Tahun	1-5 Tahun	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	12			
14	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	>5 Tahun	4	4	3	5	4	4	3	27	2	2	3	3	4	2	16	4	1	3	4	3	15	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	32	4	4	4	12						
15	Laki-laki	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	1-5 Tahun	5	5	4	5	4	4	5	32	3	3	3	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41	4	4	4	12						
16	Perempuan	Magister (S2)	Manajemen	41-50 Tahun	>5 Tahun	4	4	4	4	4	5	5	30	2	2	3	3	5	4	19	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	31	4	3	4	11						
17	Perempuan	Magister (S2)	Manajemen	31-40 Tahun	1-5 Tahun	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	3	4	4	11					
18	Perempuan	Magister (S2)	Manajemen	31-40 Tahun	>5 Tahun	4	5	4	5	5	5	4	32	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44	5	4	4	13				
19	Perempuan	Magister (S2)	Akuntansi	31-40 Tahun	>5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	12				
20	Perempuan	Magister (S2)	Akuntansi	31-40 Tahun	>5 Tahun	5	5	4	4	3	4	3	28	2	3	3	4	5	5	22	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35	4	3	3	10						
21	Perempuan	Magister (S2)	Akuntansi	41-50 Tahun	>5 Tahun	5	5	5	5	5	4	3	32	4	3	3	3	4	3	20	5	3	4	3	4	19	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	38	4	4	4	12						
22	Perempuan	Magister (S2)	Akuntansi	31-40 Tahun	>5 Tahun	3	4	4	4	4	4	3	26	2	2	3	4	2	2	15	4	3	4	3	3	17	3	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	28	4	3	3	10			
23	Perempuan	Magister (S2)	Akuntansi	31-40 Tahun	1-5 Tahun	4	5	4	5	4	4	4	30	3	3	3	4	4	4	21	5	3	5	3	4	20	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	4	3	4	11						
24	Perempuan	Magister (S2)	Akuntansi	41-50 Tahun	1-5 Tahun	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47	5	5	5	15					
25	Perempuan	Magister (S2)	Ekonomi Pembangunan	41-50 Tahun	1-5 Tahun	4	5	4	5	4	4	4	30	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	4	4	19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	12			
26	Laki-laki	Magister (S2)	Ekonomi Pembangunan	41-50 Tahun	>5 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	5	4	5	14			
27	Perempuan	Magister (S2)	Ekonomi Pembangunan	31-40 Tahun	>5 Tahun	4	4	5	4	4	5	4	30	4	3	5	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	12					
28	Perempuan	Magister (S2)	Perpajakan	31-40 Tahun	1-5 Tahun	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	12			
29	Laki-laki	Magister (S2)	Perpajakan	31-40 Tahun	>5 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	39	5	5	5	15						
30	Perempuan	Magister (S2)	Hukum	51-60 Tahun	>5 Tahun	4	5	4	5	5	5	4	32	3	4	3	4	4	5	23	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34	5	4	4	13					
31	Perempuan	Magister (S2)	Hukum	21-30 Tahun	1-5 Tahun	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	5	4	5	14						
32	Perempuan	Magister (S2)	Hukum	31-40 Tahun	>5 Tahun	4	5	5	5	5	4	3	31	4	4	3	4	5	4	24	5	3	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	4	4	4	12					
33	Perempuan	Doktor (S3)	Hukum	>60 Tahun	>5 Tahun	4	5	4	5	4	5	5	32	3	3	4	3	3	4	20	5	4	5	4	5	23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	5	4	4	13						
34	Perempuan	Doktor (S3)	Hukum	31-40 Tahun	>5 Tahun	4	4	5	4	4	5	4	30	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36	4	4	4	12						
35	Laki-laki	Magister (S2)	Hukum	51-60 Tahun	>5 Tahun	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	4	5	5	27	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4	5	4	13						

Lampiran 3: Hasil Pengolahan Data

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	42	56.0	56.0	61.3
	5	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	25.3	25.3	25.3
	5	56	74.7	74.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.0	8.0	8.0
	4	41	54.7	54.7	62.7
	5	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.0	4.0	4.0
	4	25	33.3	33.3	37.3
	5	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	3	4.0	4.0	5.3
	4	30	40.0	40.0	45.3
	5	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.0	4.0	4.0
4	31	41.3	41.3	45.3
5	41	54.7	54.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	17.3	17.3	17.3
4	32	42.7	42.7	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	20.0	20.0	20.0
3	25	33.3	33.3	53.3
4	30	40.0	40.0	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.7	2.7	2.7
2	12	16.0	16.0	18.7
3	24	32.0	32.0	50.7
4	34	45.3	45.3	96.0
5	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	6	8.0	8.0	9.3
3	28	37.3	37.3	46.7
4	34	45.3	45.3	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.3	13.3
	4	51	68.0	68.0	81.3
	5	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.0	4.0	4.0
	3	10	13.3	13.3	17.3
	4	35	46.7	46.7	64.0
	5	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	14	18.7	18.7	24.0
	4	44	58.7	58.7	82.7
	5	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	40	53.3	53.3	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	2	2.7	2.7	4.0
3	18	24.0	24.0	28.0
4	40	53.3	53.3	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.7	6.7	6.7
4	38	50.7	50.7	57.3
5	32	42.7	42.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13.3	13.3	13.3
4	50	66.7	66.7	80.0
5	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.0	8.0	8.0
4	46	61.3	61.3	69.3
5	23	30.7	30.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	7	9.3	9.3	10.7
4	40	53.3	53.3	64.0
5	27	36.0	36.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	25	33.3	33.3	36.0
4	36	48.0	48.0	84.0
5	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	14	18.7	18.7	22.7
4	37	49.3	49.3	72.0
5	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	14	18.7	18.7	22.7
4	44	58.7	58.7	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.0	8.0	8.0
4	41	54.7	54.7	62.7
5	28	37.3	37.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	1	1.3	1.3	2.7
3	25	33.3	33.3	36.0
4	37	49.3	49.3	85.3
5	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	1	1.3	1.3	2.7
3	19	25.3	25.3	28.0
4	36	48.0	48.0	76.0
5	18	24.0	24.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.3	5.3	5.3
3	21	28.0	28.0	33.3
4	40	53.3	53.3	86.7
5	10	13.3	13.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.0	8.0	8.0
3	22	29.3	29.3	37.3
4	39	52.0	52.0	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	12	16.0	16.0	20.0
4	52	69.3	69.3	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.7	6.7	6.7
4	40	53.3	53.3	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
3	23	30.7	30.7	32.0
4	39	52.0	52.0	84.0
5	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	14.7	14.7	14.7
4	43	57.3	57.3	72.0
5	21	28.0	28.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Prodi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Agroteknologi	7	9.3	9.3	9.3
Akuntansi	6	8.0	8.0	17.3
Arsitektur	4	5.3	5.3	22.7
Ekonomi Pembangunan	3	4.0	4.0	26.7
Filsafat	2	2.7	2.7	29.3
Hukum	9	12.0	12.0	41.3
Magister Hukum	3	4.0	4.0	45.3
Magister Manajemen	2	2.7	2.7	48.0
Manajemen	13	17.3	17.3	65.3
Pendidikan Agama Islam	2	2.7	2.7	68.0
Pendidikan Islam Anak Usia Dini	2	2.7	2.7	70.7
Perpajakan	2	2.7	2.7	73.3
Peternakan	3	4.0	4.0	77.3
Sistem Komputer	10	13.3	13.3	90.7
Teknik Elektronika	4	5.3	5.3	96.0
Teknik Komputer	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 60 Tahun	1	1.3	1.3	1.3
>60 Tahun	1	1.3	1.3	2.7
21-30 Tahun	13	17.3	17.3	20.0
21-30Tahun	1	1.3	1.3	21.3
31-40 Tahun	25	33.3	33.3	54.7
41- 50 tahun	1	1.3	1.3	56.0
41-50 Tahun	17	22.7	22.7	78.7
51-60 Tahun	16	21.3	21.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	3	4.0	4.0	4.0
>5 Tahun	35	46.7	46.7	50.7
1-5 Tahun	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Doktor (S3)	8	10.7	10.7	10.7
Magister (S2)	67	89.3	89.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	75	3	5	4.33	.600
X3.2	75	1	5	3.81	.748
X3.3	75	3	5	4.13	.644
Valid N (listwise)	75				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	75	2	5	4.24	.675
X2.2	75	2	5	3.77	.746
X2.3	75	2	5	4.01	.797
X2.4	75	2	5	3.92	.731
X2.5	75	3	5	4.29	.610
X2.6	75	1	5	3.75	.773
X2.7	75	1	5	3.92	.818
X2.8	75	2	5	3.75	.755
X2.9	75	2	5	3.65	.780
X2.10	75	2	5	3.87	.644
Valid N (listwise)	75				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	75	3	5	4.36	.584
Z2	75	1	5	3.85	.800
Z3	75	3	5	4.36	.607
Z4	75	3	5	4.07	.577
Z5	75	3	5	4.23	.583
Valid N (listwise)	75				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	75	2	5	3.33	.875
X1.2	75	1	5	3.32	.888
X1.3	75	1	5	3.51	.812
X1.4	75	3	5	4.05	.567
X1.5	75	2	5	4.15	.800
X1.6	75	2	5	3.88	.753
Valid N (listwise)	75				

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y1	75	2	3	5	4.33	.577	.333
Y2	75	1	4	5	4.75	.438	.192
Y3	75	2	3	5	4.29	.610	.372
Y4	75	2	3	5	4.59	.572	.327
Y5	75	3	2	5	4.48	.644	.415
Y6	75	2	3	5	4.51	.578	.334
Y7	75	2	3	5	4.23	.727	.529
Valid N (listwise)	75						

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.758	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7.95	1.538	.533	.286	.734
X3.2	8.47	1.117	.642	.416	.613
X3.3	8.15	1.370	.601	.373	.658

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.910	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.93	25.577	.559	.390	.907
X2.2	35.40	25.297	.533	.465	.909
X2.3	35.16	22.920	.825	.710	.891
X2.4	35.25	23.732	.784	.666	.894
X2.5	34.88	25.323	.676	.632	.901
X2.6	35.43	23.707	.737	.637	.897
X2.7	35.25	23.678	.691	.672	.900
X2.8	35.43	24.437	.648	.482	.902
X2.9	35.52	23.929	.696	.665	.899
X2.10	35.31	25.594	.589	.496	.905

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.837	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	16.51	4.307	.572	.367	.813
Z2	17.01	3.473	.645	.436	.802
Z3	16.51	4.037	.668	.456	.787
Z4	16.80	4.162	.654	.481	.792
Z5	16.64	4.152	.650	.457	.793

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.785	6

Item-Total Statistics

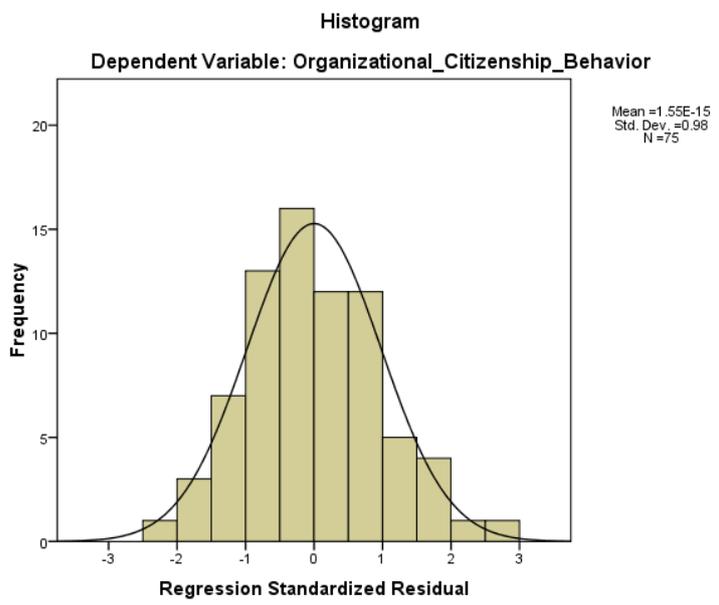
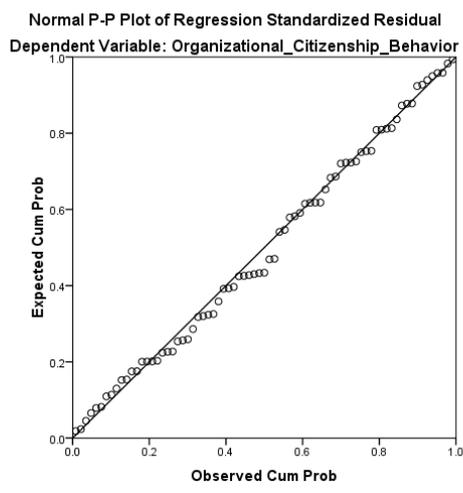
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.91	7.491	.538	.432	.754
X1.2	18.92	7.183	.602	.454	.736
X1.3	18.73	7.523	.596	.369	.738
X1.4	18.19	9.073	.421	.229	.779
X1.5	18.09	7.707	.559	.380	.747
X1.6	18.36	8.098	.506	.388	.760

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.778	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.84	6.082	.380	.218	.772
Y2	26.43	6.383	.417	.220	.766
Y3	26.88	5.702	.488	.293	.752
Y4	26.59	5.813	.492	.323	.751
Y5	26.69	5.432	.549	.377	.739
Y6	26.67	5.414	.649	.558	.719
Y7	26.95	5.159	.547	.488	.741



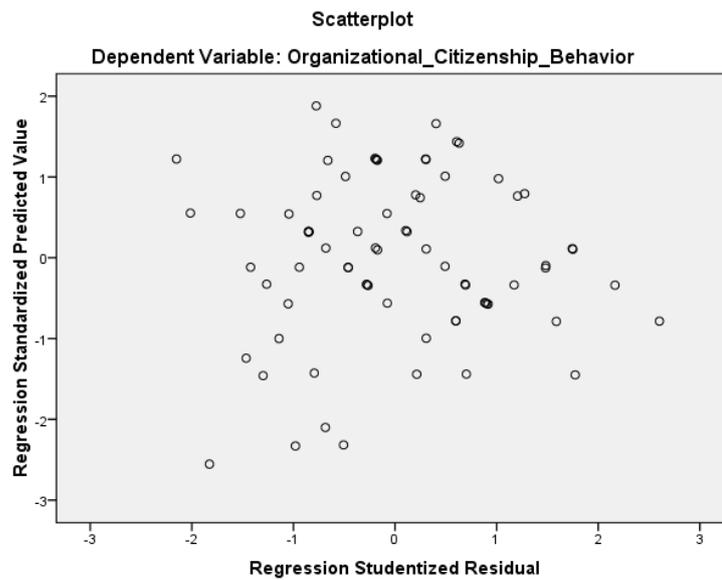
Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.0546777
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan_Kerja	.495	2.018
	Budaya_Organisasi	.587	1.704
	komitmen_Organisasi	.563	1.777



Hasil Uji Regresi Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.321	2.073		8.357	.000
	Kepuasan_Kerja	.397	.105	.478	3.776	.000
	Budaya_Organisasi	-.002	.058	-.004	-.032	.974
	komitmen_Organisasi	.414	.198	.248	2.091	.040

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	-28.610	11.058		-2.587	.012
Kepuasan_Kerja	.989	.753	1.189	1.313	.194
Budaya_Organisasi	-.336	.439	-.671	-.767	.446
komitmen_Organisasi	3.053	1.279	1.829	2.387	.020
Kepribadian	2.725	.552	2.446	4.938	.000
X1*Z	-.037	.037	-1.515	-1.018	.312
X2*Z	.011	.020	.751	.533	.596
X3*Z	-.134	.059	-2.846	-2.263	.027

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.321	2.073		8.357	.000
Kepuasan_Kerja	.397	.105	.478	3.776	.000
Budaya_Organisasi	-.002	.058	-.004	-.032	.974
komitmen_Organisasi	.414	.198	.248	2.091	.040
2 Kepribadian	2.725	.552	2.446	4.938	.000
X1*Z	-.037	.037	-1.515	-1.018	.312
X2*Z	.011	.020	.751	.533	.596
X3*Z	-.134	.059	-2.846	-2.263	.027

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242.341	3	80.780	18.359	.000 ^a
Residual	312.406	71	4.400		
Total	554.747	74			

a. Predictors: (Constant), komitmen_Organisasi, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.055	.269		-.203	.840
Organizational_Citizenship_Behavior	.079	.059	.154	1.328	.188

a. Dependent Variable: ABS_Residual1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.413	2.098

a. Predictors: (Constant), komitmen_Organisasi, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.812 ^a	.660	.624	1.679

a. Predictors: (Constant), X3*Z, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja, Kepribadian, komitmen_Organisasi, X2*Z, X1*Z

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

DATA PRIBADI	Nama Lengkap	Dr. H. Henry Aspan, S.E., S.H, M.A., M.H., M.M.
	Jenis Kelamin	Pria
	Tempat ,Tanggal Lahir	Medan, 5 Mei 1981
	Agama	Islam
	Status	Kawin
	Alamat KTP	Jl. Kasuari. Komplek Taman Kasuari Indah Tahap 1 Blok B No. 9. Medan - Sumatera Utara
	Nomor Telepon	+60 - 61 - 8453659
	Nomor HP	+62 - 81396890656
	E-mail	henryaspan@yahoo.com

PENDIDIKAN FORMAL

Pendidikan Formal	Periode (Tahun)	Sekolah/Institusi/Universitas
	1987 – 1993	SD Negeri 060884 Kota Medan
	1993 – 1996	SMP Negeri 1 Kota Medan
	1996 – 1999	SMA Negeri 1 Kota Medan
	1999 – 2003	Sarjana Ekonomi (S.E.) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
	2005 – 2008	Master of Arts (M.A.) dari Program S2 Hubungan Internasional Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
	2011 – 2013	Magister Hukum (M.H.) dari Program Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan
	2013 - 2014	Sarjana Hukum (S.H.) dari Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan
	2014 – 2017	Doktor (Dr.) dari Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
2016 - 2018	Magister Manajemen (M.M.) dari Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	

PELATIHAN

Pendidikan Non Formal	Tahun	Lembaga/Instansi	Nama Pendidikan	Lama Pendidikan
	2001	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada	Kuliah Non-kurikulum Mikroekonomi Islam	Tiga (3) bulan/ satu (1) semester
	2001	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada	Kuliah Non-Kurikulum Makroekonomi Islam	Tiga (3) bulan/ satu (1) semester
	2002	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada	Kuliah Non-kurikulum Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam	Tiga (3) bulan/ satu (1) semester
	2005	ESQ Leadership Center	ESQ Leadership Training	Dua (2) hari
	2006	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada	Kuliah Non-kurikulum Perbankan Syariah	Tiga (3) bulan/ satu (1) semester
	2006	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada	Kuliah Non-kurikulum Sistem Ekonomi Islam	Tiga (3) bulan/ satu (1) semester
	2017	Universitas Negeri Medan	Pelatihan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) dan Applied Approach (AA)	Dua puluh empat (24) hari

RIWAYAT PEKERJAAN

Riwayat Pekerjaan	Periode (Tahun)	Instansi/Perusahaan	Posisi
	2009 – 2010	Program S2 Hubungan Internasional Universitas Gadjah Mada	Associate Lecturer (Associate Assistant)
	2009 - sekarang	Kelompok Usaha Ilham Group	Direktur
	2009 – sekarang	Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan	Dosen (Lektor)
	2011 – 2013	Yayasan Pendidikan Gadjah Mada Medan Tenggara (Pengelola Perguruan Padamu Negeri)	Manajer Pengembangan Sekolah
	2012 – 2013	Portal berita, www.beritamedan.com	Redaktur Ekonomi
	2013 – 2014	Portal berita, www.beritamedan.com	Wakil Pemimpin Redaksi
	2018 - sekarang	Universitas Batam	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu

- *Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan Kesepakatan ASEAN Free Trade Area* (Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Volume 4, No. 2, Desember 2011)
- *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan* (Buku, Angkasa Bangsa Press, 2013).
- *Bisnis dan Ekonomi Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan Kesepakatan AFTA* (Buku, Angkasa Bangsa Press, 2013).
- *Ketentuan Pokok Dalam Kesepakatan AFTA dan Kebijakan Indonesia Dalam Pengimplementasiannya* (Jurnal Dinamika Ilmu, Volume 5, No. 4, Desember 2014).
- *Analisis Kondisi Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dengan Kawasan ASEAN Serta Kebijakan Pengembangan Perdagangan Indonesia Dengan Kawasan ASEAN* (Jurnal Ekonomi dan Bisnis SKEMA, Volume 1, Issue 1, February 2015).
- *The Legal Construction of Good Governance Principles In Realizing The Good Corporate Governance* (Dialogia Iuridica Journal of Bisnis and Investment Law Universitas Maranatha, Bandung, Volume 6, No. 2, April 2015).
- *SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs* (International Journal of Academic Research in Business and Sosial Sciences, Volume 5, No. 12, Dseember 2015).
- *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketertarikan Nasabah Kelompok Non-Muslim dalam Menggunakan Layanan Perbankan Syariah: Studi Kasus di Kota Medan* (Dipresentasikan di Yogyakarta dalam 1st Gadjah Mada International Conference on Islamic Business Research (1st Gama ICIBR 2016) pada bulan Mei 2016, dan dipublikasikan di dalam prosiding konferensi).
- *The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds in Tebing Tinggi City: Case Study of Taman Siswa College* (Dipresentasikan di Malang dalam 1st Universitas Negeri Malang International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (1st ICEEBF) 2016 pada bulan September 2016, dan dipublikasikan di dalam prosiding konferensi).
- *The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds, and Special Allocation Funds to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City* (Dipresentasikan di Semarang dalam 1st Universitas Negeri Semarang International Conference on Economics, Education, Business, and Accounting (1st ICEEBA) 2016 pada bulan Oktober 2016, dan dipublikasikan di dalam prosiding konferensi).
- *Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum* (Dipresentasikan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dalam Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum pada bulan Mei 2017, dan dipublikasikan di dalam prosiding konferensi).

- *Toward Halal Cosmetics Brand Image: Mediating Role of Religiosity Evidence From Muslim Women in Medan* (Journal of International Business Management, Volume 11, Issue 6, Juni 2017)
- *Effect of Islamic Work Ethics, Profesionalism, and Commitment Internal Auditor Profession of Commitment to Organization Inspectorate Aceh Province* (Dipresentasikan dalam International Halal Management Conference 2017 di Sejong University Korea Selatan pada bulan Agustus 2017, dan dipublikasikan di dalam prosiding konferensi)
- *Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company* (International Journal of Law Reconstruction, Volume 1, No. 1, September 2017)
- *Effect of Perception of Facilities, Intensity of Conduct, and Satisfaction of Tax Payers to Submission of Letter by E-Filing Notice on Tax Service* (Dipresentasikan di Kota Lhokseumawe dalam Malikussaleh International Conference on Multidiciplinary Studies 2017 pada bulan Oktober 2017, dan dipublikasikan di dalam prosiding konferensi)
- *The Effect of Halal Labels, Halal Awarness, Product Prices, and Brand Images to the Customers' Purchasing Decision on Cosmetics Products: Case Study of the Sari Ayu Martha Tilaar Cosmetics in Binjai City* (International Journal of Global Sustainability, Volume 1, No. 1, Oktober 2017)
- *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)* (Buku, Penerbit Halaman Moeka, Desember 2017).
- *Violation of Cybercrime and Strenght Juridiction in Indonesia* (International Journal of Hummanities and Social Studies, Volume 5, No. 2, Desember 2017)
- *Effect Perspective Law in Case Social Media Indonesia* (International Journal of Hummanities and Social Sciences, Volume 23, No. 2, Januari 2018)

TANDA JASA/ PENGHARGAAN

	Tahun	Nama Tanda Jasa/Penghargaan	Nama Instansi Pemberi Penghargaan
Tanda Jasa/Penghargaan	2008	Tesis Terbaik Tahun 2008.	Ketua Program S2 Hubungan Internasional Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
	2008	Lulus S2 dengan predikat Cum Laude dengan IPK 3,93.	Direktur Administrasi Akademik Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
	2013	Wisudawan Magister Ilmu Hukum terbaik pada wisuda periode September 2013.	Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

2017	Best Presenting Author pada 2 nd Gadjah Mada International Conference on Islamic Business Research (Gama ICIBR) 2017.	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
------	--	---

Medan, Oktober 2018

(Dr. H. Henry Aspan, S.E., S.H., M.A., M.H., M.M.)