

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Adi Robith Setiana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarakiyah, Tasikmalaya, Indonesia

Tanjungkerta Pagerageung Tasikmalaya 46158, Kec. Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia

Email : adirobith@gmail.com

Email Penulis Korespondensi : adirobith@gmail.com

Submitted : **21/06/2022**; Accepted : **28/06/2022**; Published : **30/06/2022**

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan mengambil sampel dosen STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap STIE Latifah Mubarakiyah 45 orang dosen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode survey dan analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 15,5%, variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 14,8% serta secara simultan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 17,8%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract-This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on *Organizational Citizenship Behavior*. This research is a correlational research by taking a sample of STIE lecturer Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya. This research was conducted with the aim of knowing organizational commitment and job satisfaction on *Organizational Citizenship Behavior*. The population in this study were all permanent lecturers of STIE Latifah Mubarakiyah 45 lecturers. Sampling in this study using total sampling. The data collection method uses survey methods and data analysis uses multiple regression analysis. This study found that partially the Job Satisfaction variable (X1) has a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior* (Y) of 15.5%, *Organizational Commitment* variable (X2) has a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior* (Y) is 14.8% and simultaneously the variable organizational commitment and job satisfaction has a positive and significant influence on the variable *Organizational Citizenship Behavior* of 17.8%.

Keywords : *Organizational Commitment*; Job Satisfaction; *Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor internal yang memiliki peranan penting bagi suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, yaitu melalui pemberian motivasi kerja, pembentukan mental kerja yang baik, adanya bimbingan dan pengarahan serta koordinasi yang baik dalam bekerja dari pimpinan terhadap pegawainya.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (Griffin, 2004). Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi seringkali didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat seseorang untuk menjadi anggota organisasi, (2) kemauan untuk mengerahkan usaha untuk organisasinya, dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi”. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai – nilai dan sebuah tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. (Luthans, 2011)

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki nilai absensi yang rendah dan masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka. Hoke et al. dalam (Dewi & Riana, 2019)

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk menjadi karyawan yang setia atau memiliki loyalitas tinggi, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan dan pada akhirnya meningkatkan OCB. Pada variabel komitmen organisasi, hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Ristiana dalam (Sari et al., 2021)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan dosen. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. (Robbin &

Judge, 2013). Kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. (Siagian, 2010)

Kepuasan kerja merupakan keadaan bahagia atau positif secara emosional sebagai dampak dari penilaian dari pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan atas seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal hal yang dianggap penting. (Luthans, 2011). Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan dalam (Setiana, 2019)

Pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja. Ganjaran atau upah dalam bentuk materi bagi pegawai di banyak Negara, menempati urutan tertinggi sebagai faktor penentu kepuasan kerja. (Sunarta, 2019)

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (Munandar, 2001)

Menurut Organ (Fanani et al., 2017), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individual bebas untuk menentukan, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. (Titisari, 2014)

Berdasarkan definisi yang dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku positif dari karyawan yang melaksanakan tugas di luar kewajibannya atau melebihi tanggung jawabnya dengan sukarela tanpa adanya paksaan dan imbalan serta tidak ada hukuman atas hal tersebut, yang dapat memberikan dampak positif bagi sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Bodroastuti dan Tjandra Tirtono (2019) bahwa ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh nilai t tabel 1,96 dan t hitung sebesar 2,420 dengan nilai signifikan sebesar 0,016 yang lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan dengan nilai t tabel 1,96 dan t hitung sebesar 2,276 dengan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. (Bodroastuti & Tirtono, 2019)

Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fitriani, dkk (2016) pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* bersifat positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada perawat. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi OCB yang dilakukan. Sumbangan komitmen organisasi terhadap OCB adalah sebesar 17,8%. (Fitria et al., 2016)

Penelitian yang dilakukan Tadir, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi OCB, sedangkan Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi OCB, secara bersamaan baik Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan. (Takdir & Ali, 2020)

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga dirasa penting untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang organisasi, salah satunya pada STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya yang memiliki visi terwujudnya Sekolah Tinggi yang kompetitif. Permasalahan yang terjadi pada dosen di STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya, sebagian kecil terdapat dosen belum mampu untuk menerima perubahan yang terjadi di kantor walaupun perubahan tersebut merupakan aturan yang struktural dalam organisasi, masih adanya keluhan-keluhan yang terjadi dengan adanya perubahan yang terkadang tidak diduga sebelumnya oleh dosen. Fenomena di atas menunjukkan bahwa masih perlu dikembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya. Melihat kondisi tersebut, meskipun dirasakan masih langka, tetapi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* menjadi hal yang positif bagi organisasi, tak terkecuali di STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya. Diharapkan dari penelitian ini STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya dapat berkembang dan tumbuh menjadi lembaga pendidikan kepercayaan masyarakat yang dibangun dengan integritas, loyalitas dan kerja sama dari seluruh pemangku.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dosen STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan. Adapun tujuan penelitian adalah ingin mengetahui

bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dosen STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Jeni Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sifat penelitian ini menggunakan penelitian replikasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen di STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya berjumlah 45 orang dosen. Dikarenakan populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka digunakan sampling jenuh (*Total sampling*).

2.3. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, Koefisien determinasi dan uji hipotesis yang diaplikasikan menggunakan SPSS.

2.4. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

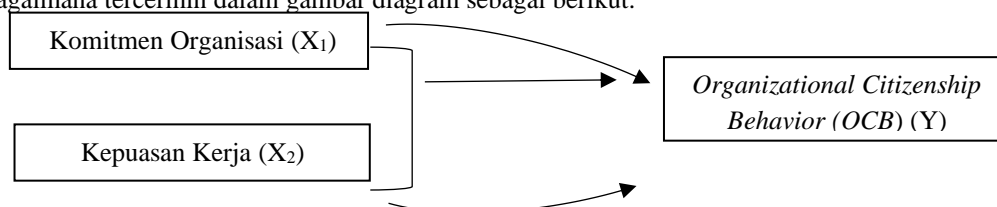
Variabel operasional adalah sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai yang diterapkan dalam suatu penelitian. Adapun cara pengukuran dari variabel ini adalah dengan menggunakan skala pengukuran ordinal. Berikut ini adalah variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu: Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Komitmen Organisasi (Luthan, 2006)	Komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk terikat di dalam aktivitas organisasi secara berkelanjutan yang berdasarkan pada penghargaan yang diberikan	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Rasional 3. Komitmen Normatif
2.	Kepuasan Kerja (Robbin & Judge, 2013)	Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu	1. Kepuasan dengan gaji. 2. Kepuasan dengan promosi. 3. Kepuasan dengan rekan sekerja. 4. Kepuasan dengan atasan 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
3.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Organ dalam (Fanani et al., 2017)	<i>OCB</i> adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Sportmanship</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i>

2.5. Kerangka Pikir Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan desain hubungan antar variabel sebagaimana tercermin dalam gambar diagram sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. (Akdon & Riduwan, 2013) Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : **Diduga Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Baik Secara Parsial Maupun Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Asumsi Klasik

3.1.1. Uji Normalitas

Pengujian *normal probability plots* yaitu dengan cara membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

Tabel 2. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,57280677
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,183
	Negative	-,161
Kolmogorov-Smirnov Z		1,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,206
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 2 bahwa **seluruh data berasal dari distribusi normal** hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan sebesar 0,206 lebih besar dari 0,05.

3.1.2. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis varians/ANOVA. Pada analisis ini dihitung harga F berdasarkan harga tabel. Jika harga F_{hitung} lebih kecil daripada harga tabel, berarti regresinya linier, begitu sebaliknya jika harga F_{hitung} lebih besar daripada harga F_{tabel} maka regresinya tak linier. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi (α hitung), apabila α hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5, berarti regresinya linier.

Tabel 3. Analisis Linieritas Regresi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Group	(Combined)	551,277	11	50,116	1,496	,203
	Linearity	190,126	1	190,126	5,675	,026
	Deviation from Linearity	361,151	10	36,115	1,078	,419
Within Groups		737,104	22	33,505		
Total		1288,381	45			

Tabel 3 diperoleh nilai F_{hitung} 1,078 sedangkan F_{tabel} dengan angka df (10;22) ditemukan nilai $F_{tabel} = 2,30$ (Tabel Nilai F 0,05), karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang linear**.

3.1.3. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas).

Tabel 4. Analisis Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIP
1	(Contant)	12,765	6,537		1,953	0,60		
	VAR00001	,357	,332	,245	1,075	,291	,510	1,960

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIP
VAR00002	,245	,263	,213	,933	,358	,510	1,960

Tabel 4 diperoleh bahwa nilai tolerance kedua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10,00. Dari nilai tersebut dinyatakan bahwa **kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas**.

3.1.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Analisis Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,090	4,908		1,648	,111
	VAR00001	-1,20	,109	-,048	-,184	,855
	VAR00002	-0,37	,121	,121	-,305	,763

a. Dependent Variable : RES2

Tabel 5 diperoleh bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

3.2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Tabel 6. Uji X_1 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,231	5,368		3,024	,005
	VAR00001	,573	,237	,394	2,424	,021

a. Dependent Variable : VAR00003

Dari tabel 6 diperoleh : a = 16,231 b = 0,573. Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 16,231 + 0,573 X + \epsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, menunjukkan bahwa besarnya *Organizational Citizenship Behavior* apabila tidak dipengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebesar 16,231. Model persamaan tersebut menunjukkan juga apabila Kepuasan Kerja dinaikan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,573. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin baik Kepuasan Kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi $X_1 - Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,394 ^a	,155	,129	5,83235

a. Predictors : (Constant), VAR00001

Dari tabel 7 didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,394. Artinya Kepuasan Kerja (X_1) mempunyai hubungan yang rendah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Dosen STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya.

Kemudian didapat besarnya koefisien penentu (determinasi) *R Square* sebesar (0,155) Artinya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 15,5, sedangkan sisanya 84,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*).

3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas.

Tabel 8. Uji X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,027	6,447		2,176	,037
	VAR00002	,442	,188	,384	2,354	,025

a. Dependent Variable : VAR00003

Dari tabel 8 diperoleh : a = 14,027 b = 0,442. Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 14,027 + 0,442 X + \epsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, menunjukkan bahwa besarnya *Organizational Citizenship Behavior* apabila tidak dipengaruhi Komitmen Organisasi adalah sebesar 14,027. Model persamaan tersebut menunjukkan juga apabila Komitmen Organisasi dinaikan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,442. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin baik Komitmen Organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi $X_2 - Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,384 ^a	,148	,121	5,85837

a. Predictors : (Constant), VAR00002

Dari tabel 8 didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,384. Artinya Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang rendah dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dosen STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya. Kemudian didapat besarnya koefisien penentu (determinasi) *R Square* sebesar (0,148). Artinya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 14,8, sedangkan sisanya 85,2 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*).

3.4. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 9. Hasil Uji X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,765	6,537		1,953	,060
	VAR00001	,245	,263	,213	,933	,358
	VAR00002	,357	,332	,245	1,075	,291

a. Dependent Variable : VAR00003

Dari tabel 9 diperoleh : a = 12,765 $b_1 = 0,245$ $b_2 = 0,357$. Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 12,765 + 0,245 X_1 + 0,357 X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, menunjukkan bahwa besarnya *Organizational Citizenship Behavior* apabila tidak dipengaruhi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah sebesar 12,765. Model persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel bebas akan mengakibatkan penambahan variabel terikat. Artinya bahwa penambahan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi akan mengakibatkan kenaikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 ^a	,178	,125	5,84419

a. Predictors : (Constant), VAR00001, VAR00002

Dari tabel 10 didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,422. Artinya Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sedang dengan *Organizational Citizenship Behavior* Dosen STIE

Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya. Kemudian didapat besarnya koefisien penentu (determinasi) *R Square* sebesar (0,178). Artinya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 17,8 sedangkan sisanya 82,2 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*).

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada kolom *sign*. Hasil uji hipotesis dapat diketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.5.2 Hipotesis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dosen

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H_a : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 11. Hasil Uji t X_1 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,231	5,368		3,024	,005
	VAR00001	,573	,237	,394	2,424	,021

a. Dependent Variable : VAR00003

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 2,424 berada pada daerah tolak H_0 . Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = 2,424 > t_{tabel} = 1,691$). Jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0,021 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5 ($\alpha = 0,05$). Maka hasil keputusan pengujian adalah menolak H_0 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95 terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.5.3 Hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja dosen

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. H_a : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 12. Hasil Uji t X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,027	6,447		2,176	,037
	VAR00002	,442	,188	,384	2,354	,025

a. Dependent Variable : VAR00003

Dari tabel 12 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel bebas Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 2,354 berada pada daerah tolak H_0 . Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = 2,354 > t_{tabel} = 1,691$). Jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0,025 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5 ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95 terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom *sign*.

Tabel 13. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229,591	2	114,796	3,361	,04 ^{8b}

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Residual	1058,790	31	34,155		
Total	1288,381	45			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors : (Constant), VAR00001, VAR00002

Dari hasil tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,048 kurang dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Begitu juga berdasarkan $F_{hitung} (3,361) >$ dari $F_{tabel} (3,30)$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan koefisien penentu (determinasi) *R Square* didapat hasil bahwa : Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 15,5%; Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 14,8%; Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 17,8 sedangkan sisanya 82,2 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (*ceteris paribus*). Adapun saran dari hasil penelitian ini, antara lain agar pihak sekolah mendorong serta memotivasi para guru yang belum mendapatkan sertifikasi; lebih memberikan pemahaman dan menanamkan rasa cinta dan tanggung jawab terhadap profesi dan sivitas akademika, misal dengan mengadakan kegiatan workshop, seminar, ataupun *Family Gathering*; pihak sekolah dapat mempertahankan dan mendorong agar para dosen tetap semangat dan termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran; ada upaya lain harus digali lagi salah satunya dengan mengadakan Studi Banding ke Sekolah lain yang lebih maju. Dengan segala keterbatasan yang ada penelitian ini, diharapkan penelitian berikutnya mampu memberikan alternatif variabel lainnya dengan populasi lebih beragam.

REFERENCES

- Akdon, & Riduwan. (2013). *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta.
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Solusi, 17(2)*. <https://doi.org/10.26623/v17i2.1463>
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Distribusi - Journal of Management and Business, 7(2)*. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>
- Fanani, I., Djati, S. P., & Silvanita, K. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Rsu Uki). Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(3)*.
- Fitria, R. M., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. T. (2016). *Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. Jurnal Ecopsy, 2(1)*. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v2i1.510>
- Griffin, R. (2004). *Management, 7th edition*. Houghton Mifflin Company.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. PT. Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. MC Graw - Hill.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Educatio.
- Sari, E., Anggraini, D. K., & Dharmawan, Y. Y. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Visionist, 10(1)*. <https://doi.org/10.36448/jmv.v10i1.2030>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Setiana, A. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sunarta, S. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(2)*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 6(1)*. <https://doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media.