ISSN : 1907-4867

JURNAL ILMIAH

Ilmu Akuntansi
Ilmu Manajemen
Ilmu Ekonomi

Masagena

Vol. 13. Nomor 1(1) Januari 2018

Hubungan EVA Dengan Return Saham Pada Perusahaan Agribisnis Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta (*Ela Eliyana*), Penjualan (Rupiah) Produk Untuk Mencapai *Break Even Point* (BEP) Pada Perusahaan CV MG Jaya Furnitur (*Kartini Dan Anggun Puspitasari*), Analisis Kemandirian, Efektifitas Dan Efisiensi Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang (*Fatimah, Indrayani*), Pengaruh *Tax Amnesty* Dan Pemeriksaan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Kpp Madya Makassar (*Jasmin, Mursalim*), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar (*Dedy Rezki, Murdifi Haming Dan Mapparenta*), Pengaruh Sikap Wajib Pajak Setelah Ikut *Tax Amnesty*, Sanksi Denda Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara (*Ezra Palisungan Dan Mursalim*), Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Pada CV. Sentral Listrik & Teknik (Maxcel) Kendari (*Suharliani*), Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara Setelah Mengikuti Diklatpim (*Adriana Madya Marampa*), Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Harga Saham Perusahaan Kontruksi Milik Negara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (*Annisa Trisnawaty*), Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Sulawesi Barat) (*Arifhan Ady Dj Dan Zainuddin Lozi*), Pengaruh Pengembalian PPh Dan PPh, Sanksi Administrasi, Dan Peran Konsultan Pajak Terhadap Kepatuhanwajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Makassar Selatan (*Arifuddin, Mursalim*), Pengaruh Dimensi Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Rakyat Indonesia Di Kabupaten Mamasa (*Asrandi*), Pencatatan Peredaran Usaha Dalam Perspektif Fenomenologi (*Budi Sukarno, H. Muhammad Su'un, Syamsu Alam*), *Corporate Social Responsibility Disclosure* Dan Manajemen Pajak (*Pra Gemini*), Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Intan Pammana Sukses Di Makassar (*Dian Aryanty Pratama Hermanzah*), Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi Usaha Mikro Tentang Implementansi PP Nomor 46 Tahun 2013 Mengenai PPh Final (*Henny Pirono*), Pengaruh Kualitas Produk, Kepercayaan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Agen Brilink Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang (*M Rifai Inayatullah, Jeni Kamase Dan Amir Mahmud*), Efektivitas Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Kecamatan Kajuara Kabupaten Bone (*Kasim*), Pengaruh *Human Capital*, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. KTC Di Makassar (*La Rais Wally*), Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi *Ware House* PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Makassar (*La Saudin*), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Air Bersih Rumah Tangga Di Kecamatan Wara Kota Palopo (*Muhammad Syukri*), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Fakultas Kehutanan Unhas (*Muliati*)

KOPERTIS WILAYAH IX SULAWESI

Jurnal
Masagena

Vol. 13

No. 1(1)

Hal. 1-260

Makassar
Januari 2018

ISSN : 1907-4867

Jurnal "MASAGENA"

ISSN. No. 1907-4867

Ketua Penyunting Pelaksana

H. Syahrir Mallongi

Wakil Ketua Penyunting

Syamsu Alam

Redaksi Pelaksana :

Hamzah Ella

Roslinan Alam

H. Ibrahim Saman

Abd. Gani Bakkareng

Buyung Romadhoni

Wellang Roslan

Editor

Muh. Ilyas

Tata Usaha

Muliati

Eka Ariiaty Arfah

A.Ibbar

Iryani

Indira Basalamah

**Alamat Redaksi : Kantor KPN Bung Kopertis Wil. IX Sulawesi
Jl. Bung km. 9 Tamalanrea Makassar Telp. (0411) 58624/586242**

Homepage : www.jurnalbung.com.

E-mail : muhammadiyah@yahoocoid & ria_kpn@yahoo.co.id

JURNAL MASAGENA

ISSN. No. 1907-4867
Volume 13. Nomor 1, Januari 2018

DAFTAR ISI

Hubungan EVA Dengan Return Saham Pada Perusahaan Agribisnis Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta. <i>Ela Elliyana</i>	1-12
Penjualan (Rupiah) Produk Untuk Mencapai <i>Break Even Point</i> (BEP) Pada Perusahaan CV MG Jaya Furnitur <i>Kartini Dan Anggun Puspitasari</i>	13-23
Analisis Kemandirian, Efektifitas Dan Efesiensi Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang <i>Fatimah, Indrayani</i>	24-36
Pengaruh <i>Tax Amnesty</i> Dan Pemeriksaan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Kpp Madya Makassar <i>Jasmin, Mursalim</i>	37-50
Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Makassar <i>Dedy Rezki, Murdifin Haming Dan Mapparenta</i>	51-61
Pengaruh Sikap Wajib Pajak Setelah Ikut <i>Tax Amnesty</i> , Sanksi Denda Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kantor Pelayanan- Pajak Pratama Makassar Utara <i>Ezra Palisungan Dan Mursalim</i>	62-71
Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Pada CV. Sentral Listrik & Tehnik (Maxcel) Kendari <i>Suharian</i>	72-80
Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Toraja Utara Setelah Mengikuti Diklatpim". <i>Adriana Madya Marampa</i>	81-92

Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Harga Saham Perusahaan Kontruksi Milik Negara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia <i>Annisa Trisnawaty</i>	93-103
Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Pada Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Sulawesi Barat) <i>Arifhan Ady Dj Dan Zainuddin Lozi</i>	104-115
Pengaruh Pengembalian PPn Dan PPh, Sanksi Administrasi, Dan Peran Konsultan Pajak Terhadap Kepatuhanwajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Makassar Selatan <i>Arifuddin, Mursalin</i>	116-125
Pengaruh Dimensi Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Rakyat Indonesia Di Kabupaten Mamasa <i>Asrandi</i>	126-131
Pencatatan Peredaran Usaha Dalam Perspektif Fenomenologi <i>Budi Sukarno, H. Muhammad Su'un, Syamsu Alam</i>	132-144
<i>Corporate Social Responsibility Disclosure</i> Dan Manajemen Pajak <i>Pra Gemini</i>	145-153
Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Intan Pammana Sukses Di Makassar <i>Dian Aryanty Pratama Hermanzah</i>	154-164
Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi Usaha Mikro Tentang Implementansi PP Nomor 46 Tahun 2013 Mengenai Pph Final <i>Henny Pirono</i>	165-174
Pengaruh Kualitas Produk, Kepercayaan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Agen Brilink Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang " <i>M Rifai Inayatullah. Jeni Kamase Dan Amir Mahmud.</i>	175-190
Efektivitas Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Kecamatan Kajuara Kabupaten Bone <i>Kasim</i>	191-203
Pengaruh <i>Human Capital</i> , Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. KTC Di Maakassar. <i>La Rais Wally</i>	204-224

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi <i>Ware House</i> PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Makassar <i>La Saudin</i>	225-240
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Air Bersih Rumah Tangga Di Kecamatan Wara Kota Palopo <i>Muhammad Syukri</i>	241-251
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Fakultas Kehutanan Unhas <i>Muliati</i>	252-260

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA DOSEN
(STUDI PADA UNIVERSITAS SULAWESI BARAT)**

Arifhan Ady Dj dan Zainuddin Lozi
(Dosen Universitas Sulawesi Barat)

Abstract

The purpose of this study is to analyze: the influence of personality, organizational commitment, organizational culture to the OCB and its impact on the performance of lecturers at the University of West Sulawesi. This research is a deskriptive research conducted on lecturers from 7 (seven) at University of Sulawesi Barat, 137 samples taken proportionally from 7 (seven) faculty using simple random sampling method. Data were analyzed by structural equation model using SPSS 24. The results showed that: 1) there was significant influence between personality, organizational and cultural commitment to OCB directly, while the relationship between organizational commitment and OCB is not significant. 2) there is a significant influence between the personality on performance, while organizational commitment, organizational culture is not significant to the performance of lecturers directly. 3) There is a significant effect of OCB on performance directly. 4) there is indirect influence between personality, organizational commitment, organizational culture through OCB lecturer University of West Sulawesi

Keywords: Personality, organizational commitment, organizational culture, OCB (organizational Citizenship Behavior) and performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: pengaruh kepribadian, komitmen organisasional, budaya organisasi terhadap OCB dan dampaknya terhadap kinerja dosen di Universitas Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang dilakukan terhadap dosen dari 7 (tujuh) di Universitas Sulawesi Barat, 137 sampel diambil secara proporsional dari 7 (tujuh) fakultas menggunakan metode simple random sampling. Data dianalisis dengan struktural model persamaan menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian, komitmen organisasional dan budaya terhadap OCB secara langsung. sedangkan Hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB tidak signifikan. 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasional, budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja dosen secara langsung. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan OCB terhadap kinerja secara langsung. 4) terdapat pengaruh secara tidak langsung antara Kepribadian, komitmen organisasional, budaya organisasi melalui OCB dosen Universitas Sulawesi Barat

Keywords : Kepribadian, komitmen organisasional, budaya organisasi, OCB (organizational Citizenship Behavior) dan kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu unsur pokok dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi adalah dosen. Dosen merupakan salah satu kelompok sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan melaksanakan tugas perguruan tinggi yang terkandung dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu tugas melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan pengembangan serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kemampuan dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja yang mencakup kegiatan-kegiatan seperti: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pembimbingan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Kinerja extra role ini sangat penting artinya bagi efektivitas organisasi yang dalam rangka meningkatkan kinerja lembaga pendidikan dan pada akhirnya akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi, terutama di tengah lingkungan bisnis yang sedang bergejolak saat ini, yang dikenal dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Konovsky dan Pugh, 1994).

Organ (1988), konsep OCB terdiri dari 5 (Lima) dimensi yaitu altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship. Altruism merujuk pada perilaku karyawan yang membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi organisasional. Civic virtue menunjukkan partisipasi sukarela dan

dukungan fungsi-fungsi organisasi baik professional maupun sosial alamiah. Conscientiousness, berisi kinerja yang melebihi standar minimum yang dipersyaratkan oleh peran karyawan. Courtesy, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain. Terakhir, sportsmanship yang memuat tentang pantangan untuk membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa kecewa atau kurang puas terhadap sesuatu.

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

Salah satu faktor yang dapat membentuk OCB adalah kepribadian. Kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan (organ 1998). Emmerik dan Euwema (2007) telah membuktikan bahwa kepribadian mencakup tiga jenis dari OCB yaitu kenuranian (conscientiousness), kemampuan bersepakat (agreeableness), terbuka pada pengalaman (openness) berpengaruh positif terhadap OCB karyawan, sedangkan ekstraversi dan stabilitas emosi berpengaruh negative pada OCB karyawan.

Faktor berikut yang berperan dalam membentuk Organization Citizenship

Behavior (OCB) karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Dimana komitmen meliputi tiga komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Seorang karyawan berhak untuk mencapai seluruh impiannya berdasarkan orientasi personality-nya. Organisasi yang baik adalah yang dapat membantu karyawannya untuk melakukan aktualisasi diri atau menggapai impiannya.

Menurut Babakus (1996), Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka. Penelitian Bakhshi, Sharma, Kumar (2011), mengatakan bahwa dari komitmen organisasional, yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlanjutan (continuance), dan komitmen normatif memiliki hubungan yang positif terhadap OCB. Cohen (2001) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang kuat terhadap organisasinya dan merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkinerja melebihi batas kinerja yang disyaratkan organisasi

Selain itu aspek penting yang berpengaruh pada OCB adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Dyah, Puspita, Rini, (2012)

Beberapa penelitian yang membahas OCB kaitannya dengan Kepribadian, Komitmen organisasional, Budaya Organisasi terhadap kinerja yang menjadi acuan dalam penulisan ini. Seperti

penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff (1996) yang menyatakan bahwa variable Kepribadian, komitmen organisasional dan kepercayaan pada pimpinan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh terhadap OCB

Penelitian ini dilakukan di Universitas Sulawesi Barat, sebagai perguruan tinggi swasta yang berdiri pada tahun 2007 dan dikelola oleh Yayasan Pendidikan Indonesia Sulawesi Barat. Pada tanggal 13 mei 2013 Universitas Sulawesi barat resmi beralih status menjadi perguruan tinggi negeri baru berdasar Perpres No. 36 tahun 2013, dengan beralihnya universitas Sulawesi Barat menjadi perguruan tinggi negeri baru, maka pengelolaan dan aset Universitas Sulawesi Barat menjadi tanggung jawab Negara, dalam hal ini menteri pendidikan dan kebudayaan.

Universitas Sulawesi Barat terdiri atas 7 (Tujuh) Fakultas dengan 17 Tujuh belas program studi. Adapun ke tujuh Fakultas terdiri dari Fakultas Pertanian dan Kehutanan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Fakultas Ilmu Perikanan dan Peternakan. dengan jumlah keseluruhan dosen tetap non pns sebanyak 211 (Dua ratus sebelas) orang yang tersebar di tiap fakultas dan program studi yang ada di Universitas Sulawesi Barat

Namun ada suatu hal yang menarik perhatian saat dilakukannya pra penelitian oleh penulis, pasca beralihnya Universitas Sulawesi Barat menjadi Perguruan Tinggi Negeri Baru, ditemukan fakta bahwa gaji dosen tetap non pns di Univeritas Sulawesi Barat masih dibawah UMR, status

kepegawaian dosen tidak jelas, rapat evaluasi proses belajar mengajar hanya dilakukan akhir semester sekaligus menghadapi tahun ajaran baru. Selain bidang pengajaran, kegairahan dan minat kalangan dosen untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih belum memenuhi kriteria yang ditetapkan yaitu dalam satu tahun menghasilkan dua hasil penelitian dan pengabdian masyarakat. Masih belum optimalnya dosen melakukan penelitian karena terganjal keterbatasan dana penelitian.

Namun para dosen tetap setia dan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena adanya kesadaran, tanggung jawab dari para dosen tetap non pns bahwa mereka adalah bagian dari keluarga besar Universitas Sulawesi Barat dan merasa bahwa nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai yang mereka miliki sehingga menimbulkan apa yang disebut *Affective Commitment* Mayer dan Allen (1997).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepribadian, komitmen organisasioal, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja dosen di Universitas Sulawesi Barat maupun dimediasi OCB.
2. Apakah kepribadian, komitmen organisasioal, budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB dosen di Universitas Sulawesi Barat.
3. Apakah OCB berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen di Universitas Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Yang bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, Sugiyono, (2004). Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis, menguji dan mengkonfirmasi pengaruh komitmen organisasi,kepuasan kerja terhadap OCB dan dampaknya terhadap kinerja dosen. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas.

Tempat dan Waktu Penelitian

Salah satu komponen penting dalam suatu penelitian adalah tempat penelitian. Penelitian dilakukan Kabupaten Majene dengan subyek penelitian adalah Dosen Tetap pada Universitas Sulawesi Barat. Alasan Memilih Kab. Majene sebagai tempat penelitian, karena di daerah ini baru berdiri satu perguruan tinggi negeri baru (PTNB) yakni universitas Sulawesi barat, dimana sebahagian besar tenaga pengajar atau dosen yang mengajar di PTN tersebut adalah dosen yang berstatus Non Pns. Dengan hadirnya peneliti, diharapkan dapat diketahui variabel dan pendekatan OCB dalam meningkatkan kinerja para dosen di universitas Sulawesi barat.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap pada Universitas Sulawesi barat. Jumlah dosen tetap atau populasi pada penelitian ini sebanyak 211 orang (Sumber:

Bagian Akademik Universitas Sulawesi Barat, tahun 2016)

Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan *Simple Random Sampling*, karena populasi terdiri dari tujuh fakultas. Jumlah anggota sampel ditentukan melalui rumus Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Umar (2011), bahwa teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin apabila jumlah populasi sudah diketahui. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah populasi

e² = Persentase kelonggaran yang ditetapkan 5 %, maka :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{211}{1 + 105(0,05)^2} = \frac{211}{1,53} = 137 \text{ orang}$$

Instrumen Penelitian

Data primer diperoleh melalui metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner dilokasi penelitian. Data sekunder diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai literatur, buku, jurnal, tesis, dan data dari internet yang dianggap relevan. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert* dengan ukuran sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008).

Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Uji regresi meliputi dua (2) tahap yaitu :

1. Menggunakan model persamaan *simple regression analysis* dalam menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana variabel dependen yang merupakan interaksi dari satu (1) variabel independen.
2. Menggunakan model persamaan *multiple regression analysis*, dimana variabel dependen yang merupakan fungsi interaksi dari semua variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

a) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,416 kemudian nilai t–hitung sebesar 6,645 > t–tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima kebenarannya.

b) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,393 kemudian nilai t–hitung sebesar 6,114 > t–tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima kebenarannya.

c) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,209 kemudian nilai t -hitung sebesar $5,207 > t$ -tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima kebenarannya.

d) Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dinyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,302 kemudian nilai t -hitung sebesar $4,763 > t$ -tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dinyatakan diterima kebenarannya.

e) Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,022 kemudian nilai t -hitung sebesar $-0,346 < t$ -

tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,730 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima dinyatakan ditolak.

f) Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,040 kemudian nilai t -hitung sebesar $-1,045 < t$ -tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,298 > 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam dinyatakan ditolak.

g) Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh dinyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar kemudian nilai t -hitung sebesar $0,699 > t$ -tabel 1,656 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh dinyatakan diterima kebenarannya.

h) Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis kedelapan dinyatakan bahwa kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Universitas Sulawesi Barat. Untuk

menguji pengaruh *indirect effect* (tidak langsung) dapat dilakukan dengan persamaan sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{KPR} \rightarrow \text{OCB} \rightarrow \text{KD} &= (\text{bKPR} \rightarrow \text{OCB}) (\text{bOCB} \rightarrow \text{KD}) \\ &= (0,416) (0,699) \\ &= 0,290 \end{aligned}$$

Angka 0,290 merupakan koefisien jalur pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat. Selanjutnya total pengaruh kepribadian terhadap kinerja dosen melalui OCB yakni :

$$\begin{aligned} \text{KPR} \rightarrow \text{OCB} \rightarrow \text{KD} &= (\text{bKPR} \rightarrow \text{OCB}) + (\text{bKPR} \rightarrow \text{OCB} \rightarrow \text{KD}) \\ &= 0,416 + 0,290 \\ &= 0,706 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan total pengaruh kepribadian terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat sebesar 0,706 satuan. Angka ini ternyata lebih besar dari koefisien jalur hubungan langsung kepribadian terhadap kinerja Dosen yang hanya sebesar 0,302. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pimpinan ingin meningkatkan kinerja Dosen maka sebaiknya melakukan upaya peningkatan kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terlebih dahulu sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Dosen itu sendiri. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedelapan dapat diterima kebenarannya.

i) Pengujian Hipotesis 9

Hipotesis kesembilan dinyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat.

Untuk menguji pengaruh *indirect effect* (tidak langsung) dapat dilakukan dengan persamaan sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{KO} \rightarrow \text{OCB} \rightarrow \text{KD} &= (\text{bKO} \rightarrow \text{OCB}) (\text{bOCB} \rightarrow \text{KD}) \\ &= (0,393) (0,699) \\ &= 0,275 \end{aligned}$$

Angka 0,275 merupakan koefisien jalur pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat. Selanjutnya total pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Dosen melalui OCB yakni :

$$\begin{aligned} \text{KO} \rightarrow \text{OCB} \rightarrow \text{KD} &= (\text{bKO} \rightarrow \text{OCB}) + (\text{bKO} \rightarrow \text{OCB} \rightarrow \text{KD}) \\ &= 0,393 + 0,275 \\ &= 0,668 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan total pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat sebesar 0,668 satuan. Angka ini ternyata lebih besar dari koefisien jalur hubungan langsung komitmen organisasional terhadap kinerja Dosen yang hanya sebesar -0,022. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pimpinan ingin meningkatkan kinerja Dosen maka sebaiknya melakukan upaya peningkatan komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terlebih dahulu sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Dosen itu sendiri. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kesembilan dapat diterima kebenarannya.

j) Pengujian Hipotesis 10

Hipotesis kesepuluh dinyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh tidak

langsung terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat. Untuk menguji pengaruh *indirect effect* (tidak langsung) dapat dilakukan dengan persamaan sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned} BO \rightarrow OCB \rightarrow KD &= (b_{BO \rightarrow OCB}) (b_{OCB \rightarrow KD}) \\ &= (0,209) (0,699) \\ &= 0,146 \end{aligned}$$

Angka 0,146 merupakan koefisien jalur pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat. Selanjutnya total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dosen melalui OCB yakni

$$\begin{aligned} BO \rightarrow OCB \rightarrow KD &= (b_{BO \rightarrow OCB}) + (b_{BO \rightarrow OCB \rightarrow KD}) \\ &= 0,209 + 0,146 \\ &= 0,355 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan total pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Dosen melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Universitas Sulawesi Barat sebesar 0,355 satuan. Angka ini ternyata lebih besar dari koefisien jalur hubungan langsung budaya organisasi terhadap kinerja Dosen yang hanya sebesar -0,040. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pimpinan ingin meningkatkan kinerja Dosen maka sebaiknya melakukan upaya peningkatan budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terlebih dahulu sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Dosen itu sendiri. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa

hipotesis kesepuluh dapat diterima kebenarannya.

2. Uji Regresi Berganda

Pengujian "Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Dampaknya Pada Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Sulawesi Barat)". menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat.

Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi dan Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan diuji pengaruhnya melalui persamaan regresi 1, hasil analisis regresi linear melalui software SPSS dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear 1 (pertama) sebagai berikut :

$$Y = -0,124 + 0,416KPR + 0,393KO + 0,209BO + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -0,124 menyatakan bahwa jika variabel independen kepribadian, komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak ada, maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* hanya sebesar -0,124 satuan.

Tabel 1
Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi dan Budaya organisasi terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.124	.219		-.564	.573
	Kepribadian	.416	.063	.376	6.645	.000
	Komitmen	.393	.064	.375	6.114	.000
	Budaya	.209	.040	.272	5.207	.000

a. Dependent Variable: OrganizationalCB

Tabel 2
Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan Organizational
Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja Dosen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.277	.193		1.436	.153
	Kepribadian	.302	.063	.283	4.763	.000
	Komitmen	-.022	.064	-.022	-.346	.730
	Budaya	-.040	.039	-.054	-1.045	.298
	OrganizationalCB	.699	.076	.722	9.170	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

2. Nilai koefisien kepribadian sebesar 0,416 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepribadian, maka akan diikuti oleh kenaikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,416 satuan.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,393 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) sebesar 0,393 satuan.
4. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,209 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor budaya organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,209 satuan.

Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

terhadap kinerja Dosen akan diuji pengaruhnya melalui persamaan regresi 2, hasil analisis regresi linear melalui software SPSS dapat dilihat pada tabel 2.:

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear 2 (kedua) sebagai berikut :

$$Y = 0,277 + 0,302KPR - 0,022KO - 0,040BO + 0,699 OCB + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,277 menyatakan bahwa jika variabel independen kepribadian, komitmen organisasi, budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak ada, maka kinerja Dosen hanya sebesar 0,277 satuan.
2. Nilai koefisien kepribadian sebesar 0,302 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kepribadian, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja Dosen sebesar 0,302 satuan.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar -0,022 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor komitmen organisasi, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja Dosen sebesar 0,22 satuan.
4. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar -0,040 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor budaya organisasi, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja Dosen sebesar 0,040 satuan.
5. Nilai koefisien Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,699 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor koefisien Organizational Citizenship Behavior (OCB), maka akan

diikuti oleh kenaikan kinerja Dosen sebesar 0,699 satuan.

Pengujian diukur dengan menggunakan nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2) untuk *model structural*. Perhitungan Q^2 menggunakan data R^2 dari masing-masing variabel endogenus. Nilai R^2 dari masing-masing variabel endogenus dapat disimak pada tabel 3:

Tabel 3 : Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R Square
Endogenus	(Original Sample)
OCB	0,777
Kinerja Dosen	0,817

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, (2017)

Model ini dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila *Q-square* lebih besar dari nol (>0) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* lebih kecil dari nol (<0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-square* dapat dihitung melalui rumus berikut ini :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_x^2)$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 , R_x^2 adalah *R-Square* variabel endogenus dalam model persamaan. Implementasi persamaan *Q-square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_1^2) \\ &= 1 - (1 - 0,777^2) (1 - 0,817^2) \\ &= 1 - (1 - 0,603) (1 - 0,667) \\ &= 1 - (0,397) (0,333) \\ &= 1 - 0,132 \end{aligned}$$

= 0,868

Hasil pengujian menunjukkan koefisien *R-Square* total sebesar 0,868. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa model penelitian yang menguji Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Dampaknya Pada Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Sulawesi Barat)". memiliki tingkat prediksi yang relevansi. Nilai *predictive relevance* sebesar 0,868 mengindikasikan bahwa keragaman data (informasi yang terkandung) dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 86,8 % sedangkan sisanya 13,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disurvei dalam penelitian model penelitian ini. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat dikatakan baik memprediksi hubungan antar konstruk, karena mampu menjelaskan 88,6 % dari informasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babakus, Emin, David W Cravens, et all. 1996. Examining The Role of Organizational Variables in The Salesperson Job Satisfaction Model. *Journal Of Personal Selling & Sales Management Journal*, Vol.XVI, No.3
- Bakhshi, A., Atul Dutt Sharma, Kuldeep Kumar. (2011). Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*. Vol 3, No.4
- Cohhen dan Gattiker.2001. *The Relationship Between Organizational Support Employee Development and Organizational Commintment. An Emprical Study*: Human Resource Development in Quaterly City
- Dyah Puspita Rini, 2012 Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Studi pada PT. Plaza Simpanglima Semarang), *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1 No. 1 April 2013
- Emmerik, IJ.H.v and Euwema.C. 2007. Who is Offering a Helping Hand?associations between Personality and OCBs, and the Moderating role of team leader effectiveness. *Journal of Managerial Psycology* vol 22 No. 6, pp. 530-548
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D 1994. Citizenship and social exchange. *Academy of management journal*, vol 37: 656-669
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. 1996. Organizatinal Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance: A Critical Review of the Theorical and *Journal of Applied Psychology* Vol 82:262-270
- Perpres No.36 Tahun 2013 tentang penegrian Unicersitas Sulawesi Barat
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Informasi Jurnal Online KPN Bung
Penerbitan Jurnal Ilmiah :

Equilibrium Bung

Dapat diakses pada www.jurnalbung.com