

Status Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Antara Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Arief Adhy Kurniawan¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman

¹⁾ Dosen STMIK Amikom Purwokerto

E-mail: ariefadhykurniawan@gmail.com

Sutarmin²⁾

²⁾ Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman

²⁾ Dosen Universitas Peradaban

E-mail: sutarmin74@gmail.com

Abstract

The problem in this research is their different behavior on different employee status, so it should be identified as a result of differences in the status of employees. The aims of this study was to determine the effect of motivation on organizational citizenship behavior (OCB) lecturer STMIK Amikom Purwokerto, motivational influence on organizational commitment lecturer STMIK Amikom Purwokerto, the influence of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) lecturer STMIK Amikom Purwokerto, and to know the status of employees in moderating the relationship between motivation and commitment to organizational citizenship behavior (OCB) lecturer STMIK Amikom Purwokerto. Samples were lecturers STMIK Amikom Purwokerto lecturer fixed and honorary. The analytical method used is linear regression analysis. The results showed positive effect on the motivation of organizational commitment, motivation positively influences on organizational citizenship behavior, organizational commitment positively affects organizational citizenship behavior and employee status does not moderate in the relationship between motivation and commitment to organizational citizenship behavior.

Keywords: *employee status, organizational citizenship behavior.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perguruan Tinggi (PT) sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. Pada setiap Perguruan Tinggi, seorang dosen memegang peran sangat penting bagi kemajuan institusinya. Pentingnya peran tersebut berhubungan dengan peran, tugas,

tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dosen sebagai salah satu komponen perguruan tinggi juga memiliki peran sangat besar untuk mewujudkan kualitas perguruan tinggi yang bersangkutan. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Menurut UU No 14, tahun 2005, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama menstransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), nomor 20, tahun 2003 disebutkan bahwa dosen memiliki peran Tri Darma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Pada STMIK Amikom Purwokerto salah satu kewajiban dosen adalah membimbing dan memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sesuai dengan kewajiban tersebut, dosen dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan mampu menyampaikan materi ajar dengan baik dan benar, memiliki komitmen tinggi untuk memajukan *outcomes* lulusan dan organisasi.

Dalam menjalankan tugas sebagai dosen di STMIK Amikom Purwokerto terdapat perbedaan perilaku sesuai status karyawan. Hal ini disebabkan STMIK Amikom Purwokerto memiliki dosen dengan status dosen tetap dan tidak tetap. Dosen tetap berstatus sebagai karyawan dengan berbagai hak berbagai fasilitas, gaji, tunjangan dan honor serta dengan kewajiban kehadiran sesuai jam kerja dan melaksanakan Tri Darma Perguruan tinggi. Dosen tidak tetap tidak berstatus karyawan dengan kewajiban perkuliahan dan hak menerima honor. Adanya perbedaan status tersebut tentunya ada perbedaan berperilaku dalam berorganisasi.

Dalam konteks perilaku keorganisasian, perilaku ekstra peran atau perilaku baik dosen kepada organisasi atau dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) amat penting dimiliki karena turut memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja organisasi. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi yang diekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. OCB telah menjadi konstruk utama dalam bidang psikologi dan manajemen untuk dua dekade terakhir. Berdasarkan temuan Organ (1977), telah terbukti secara meyakinkan bahwa OCB memberikan kontribusi tidak langsung ke efektivitas organisasi dengan meningkatkan konteks sosial dan psikologis yang mendukung kinerja. Dengan demikian, telah menerima banyak perhatian dalam literatur (Organ & Ryan, 1995; Podsakoff, et.al, 2000). OCB, ditandai oleh individu secara sukarela memberikan kontribusi ekstra peran untuk organisasi yang berada di atas dan di luar tugas pekerjaan mereka (Organ, 1990).

Berbagai peneliti telah mengakui pengaruh yang signifikan dari OCB pada keberhasilan suatu organisasi (misalnya, Chen, *et. al* 1998). Dengan demikian, peneliti dan pemimpin organisasi yang tertarik untuk memahami faktor-faktor yang terkait dengan kesediaan individu untuk menunjukkan OCB. Jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan

mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

Dalam proses pendidikan di perguruan tinggi, OCB memiliki peranan yang sangat dekat dengan dosen. Melalui *organizational citizenship behavior*, dosen-dosen diharapkan memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan dengan suka rela memiliki komitmen terhadap keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Pada saat organisasi dihadapkan pada berbagai situasi yang kurang kondusif dan kualitas kehidupan kerja menurun maka perilaku perilaku ekstra peran (OCB) perlu didukung. Beberapa aspek yang berhubungan dengan perilaku OCB pada dosen antara lain menyangkut permasalahan tentang kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi dosen, kurangnya tingkat kesejahteraan, rendahnya etos kerja yang keesemuannya muncul sebagai akibat kurangnya motivasi yang dirasakan pada dosen. Hasil penelitian yang dilakukan Kim (2006) serta penelitian Ibrahim dan Aslinda (2014) dapat diketahui terdapat pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* dimensi *altruism* dan *compliance*.

Aspek lain yang memberikan pengaruh terhadap OCB adalah rendahnya komitmen terhadap organisasi. Komitmen dosen merupakan kebanggaan dosen terhadap institusi serta kekentalan ikatan antara dosen dan organisasi yang diyakini akan mampu meningkatkan OCB tersebut. Jika dosen merasa bangga akan institusinya, maka sikap antusias untuk melakukan pekerjaannya sendiri serta membantu anggota lainnya akan semakin baik. (Organ *et al.*, 2005). Apalagi dosen merasakan bahwa adanya ikatan emosional yang kuat antara sesama dosen maka mereka akan bahu membahu saling membantu tanpa disuruh. Demikian juga dosen yang merasakan bahwa organisasi tempatnya bekerja akan menjadi tempatnya mencari nafkah dalam waktu yang berkelanjutan maka akan tumbuh sikap antusias tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyne *et al.* (2000) menunjukkan bahwa lemahnya komitmen berpengaruh pada OCB perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan Cheasakul dan Varma (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan antara OCB dengan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik pula OCB yang dilakukan karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Podsakof (1996) dalam Organ *et al.* (2005) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan OCB karyawan. Penelitian ini mencoba pentingnya OCB dari tenaga akademik yaitu dosen dengan menfokuskan pada permasalahan motivasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dosen STMIK Amikom Purwokerto?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen STMIK Amikom Purwokerto?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen STMIK Amikom Purwokerto?
4. Apakah status karyawan memoderasi hubungan motivasi dan komitmen *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen STMIK Amikom Purwokerto?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen STMIK Amikom Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dosen STMIK Amikom Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen STMIK Amikom Purwokerto.
4. Untuk mengetahui status karyawan dalam memoderasi hubungan motivasi dan komitmen *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen STMIK Amikom Purwokerto

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguji hubungan motivasi , komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* serta untuk menguji penelitian sebelumnya yang sudah teruji secara kuantitatif.
2. Manfaat Aplikatif
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sikap *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen STMIK Amikom Purwokerto dan variabel yang mempengaruhinya. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perguruan tinggi, pengambil kebijakan, dan institusi terkait lainnya dalam mengembangkan profesionalisme dosen melalui peningkatan sikap *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen STMIK Amikom Purwokerto.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang perilaku organisasi dalam organisasi bisnis dan melengkapi pustaka yang ada tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dosen STMIK Amikom Purwokerto.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian
Jenis penelitian ini adalah penelitian survei yang meneliti dan meninjau langsung ke lapangan dengan objek penelitian adalah dosen di STMIK Amikom Purwokerto.
2. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen STMIK Amikom Purwokerto baik dosen tetap maupun tidak tetap.
3. Teknik Pengambilan Sampel
Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa dosen sesuai dengan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *cluster random sampling*. Cluster random sampling ini terdiri atas kelompok dosen yang berstatus tetap dan kontrak. Ukuran sampel ditentukan dengan metode Slovin. Setelah dilakukan penghitugan ukuran smapel maka diperoleh ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah 56 responden.
4. Sumber Data
Penelitian ini menggunakan data primer yaitu berupa data motivasi, komitmen organisasi dan OCB
5. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut diturunkan menjadi daftar pertanyaan atau kuesioner (Sugiyono, 2005). Setiap pertanyaan dibuka peluang kemungkinan 5 (lima) jawaban.

6. Model Penelitian

Orang yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk melakukan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Jika orang tersebut seorang karyawan maka dia akan melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasinya dan demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang berorientasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan merupakan karyawan yang memiliki komitmen untuk memajukan organisasi. Beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap komitmen diantaranya dilakukan oleh Awolusi (2013), penelitian Fernet (2013), serta penelitian Mohsan et al (2011). Berdasarkan hasil penelitian tersebut selanjutnya disusun hipotesis penelitian:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen.

Motivasi akan mengakibatkan konsumen berperilaku positif dalam bekerja. Salah satu perilaku positif tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adanya dorongan yang kuat dalam diri seseorang akan membuat akan membuat seseorang tersebut memiliki kemauan yang kuat dalam bekerja dan berprestasi. Penelitian yang menghubungkan variabel motivasi dan *organizational citizenship behavior* dilakukan oleh Kim (2006) serta penelitian Ibrahim dan Aslinda (2014) dapat diketahui terdapat pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* dimensi *altruism* dan *compliance*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

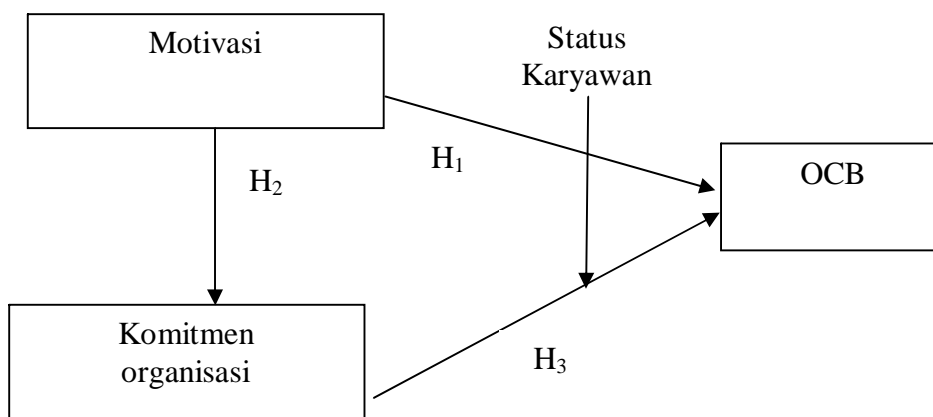
H₂ : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Rendahnya komitmen organisasional bisa berakibat pada rendahnya *organizational citizenship behavior* (OCB). Apabila komitmen organisasional yang dimiliki dosen semakin tinggi akan menguatkan perilaku-perilaku OCB sehingga perilaku ekstra peran akan meningkat. Sebagai bentuk perwujudannya, para dosen akan menunjukkan perilaku OCB yang baik terhadap organisasi meskipun tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal. Selain itu perilaku kerjanya muncul bukan karena paksaan tetapi didasarkan atas kerelaan hati dan ikhlas untuk tetap mengedepankan kepentingan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Truckenbrodt (2000) menyatakan bahwa ada hubungan yang penting antara komitmen bawahan; dan perilaku ekstra peran (OCB) karyawan dalam dimensi *altruistic* (rendah hati). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₄ : Status karyawan memoderasi dalam hubungan motivasi dan komitmen *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen STMIK Amikom Purwokerto.

Model penelitian berdasarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

7. Definisi konseptual, operasional dan indikator

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Secara konseptual, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan sebagai perilaku individu yang dengan bebas dapat dipilih oleh individu sendiri tersebut, tidak berhubungan atau tidak diakui secara eksplisit dengan sistem imbalan (*reward formal*), tetapi secara agregat sangat mendukung efektifitas fungsi-fungsi dalam organisasi. Secara operasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan oleh Organ dan Ryan (1995). Indikator-indikator OCB dalam penelitian ini adalah:

- 1) *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
- 2) *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.
- 3) *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.
- 4) *Courtesy*, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5) *Sportsmanship*, menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

b. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah (Sutrisno, 2014):

- 1) Motivasi internal
 - a) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - b) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - c) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Motivasi eksternal

- a) Kompensasi yang memadai
- b) Supervisi yang baik

c. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Komitmen afektif adalah keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri Allen dan Mayer (1990). Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Menghabiskan sisa karir dalam satu organisasi
- 2) Menikmati membahas organisasi dengan orang-orang di luar perusahaan
- 3) Merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah sendiri
- 4) Bisa dengan mudah menjadi bagian dari organisasi
- 5) Merasa seperti bagian dari keluarga di organisasi
- 6) Memiliki emosional kepada organisasi
- 7) Organisasi memiliki banyak makna pribadi

Komitmen yang kedua adalah komitmen kontinuan. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkesinambungan) adalah Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator yang digunakan adalah Allen dan Mayer (1990):

- 1) Takut terhadap kemungkinan terjadi jika berhenti dari pekerjaan
- 2) Sangat untuk meninggalkan organisasi
- 3) Terganggu saat memutuskan meninggalkan organisasi
- 4) Terlalu mahal untuk meninggalkan organisasi
- 5) Tinggal dengan organisasi saya adalah masalah kebutuhan
- 6) Memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi
- 7) Konsekuensi serius meninggalkan organisasi
- 8) Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan memerlukan cukup pengorbanan pribadi, organisasi lain mungkin tidak cocok dengan manfaat secara keseluruhan

Komitmen yang ketiga adalah komitmen normatif. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yakni keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

- 1) Berpikir untuk bergerak dari perusahaan ke perusahaan.
- 2) Percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasi
- 3) Tidak etis pindah organisasi ke organisasi lain
- 4) Salah satu alasan utama terus bekerja untuk organisasi ini adalah percaya bahwa loyalitas penting.
- 5) Jika mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tidak meninggalkan organisasi
- 6) Percaya pada nilai tetap setia untuk satu organisasi
- 7) Hal yang lebih baik di hari-hari ketika orang-orang tinggal dengan satu organisasi untuk sebagian besar karir mereka

Teknik Analisis Data

1. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan Skala Likert dengan pengukuran dan skor sebagai berikut :

- a. Jawaban SS (Sangat Setuju) mendapat skor = 5
- b. Jawaban S (Setuju) mendapat skor = 4
- c. Jawaban R (Netral) mendapat skor = 3
- d. Jawaban TS (Tidak Setuju) mendapat skor = 2
- e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor = 1

2. Analisis Regresi Berganda

Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi model moderasi. Model persamaannya regresinya adalah sebagai berikut (Supranto, 2001) :

$$X_2 = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_1 X_3 + b_5 X_2 X_3 + e$$

$$Y = \text{OCB}$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Komitmen organisasi}$$

$$X_3 = \text{Status karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$e = \text{Error (tingkat kesalahan)}$$

$$b_1, b_2 = \text{nilai koefisien } b_1 \dots i$$

5. Menilai *Goodness of Fit* Suatu Model

a. Koefisien Determinasi ()

Koefisien determinasi () pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Tahapan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut (Supranto, 2001):

1) Penentuan hipotesis

$H_0 : b_j \leq 0$ Tidak ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama

$H_1 : b_j > 0$ Ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama

2) Penentuan tingkat keyakinan

Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$)

3) Rumus

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Dimana :

F : Nilai F hitung

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel

n : Ukuran sampel

- 4) Kriteria pengujian hipotesis
 - a) H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama.
 - b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama.

c. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Supranto, 2001). Tahapan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ Tidak ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama

$H_1 : b_i \neq 0$ Ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama
- 2) Penentuan tingkat keyakinan
Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$)
- 3) Rumus
Uji t dihitung dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2001):

$$t = \frac{b}{S}$$

Dimana :

- t : Nilai t hitung
 b : Koefisien regresi
 S_{eb} : Jumlah variabel

- 4) Kriteria pengujian hipotesis
 - a). H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya artinya motivasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
 - b). H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, artinya artinya motivasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

HASIL DAN ANALISIS

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 22. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Regresi pertama untuk menguji pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi model 1 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis regresi motivasi terhadap komitmen organisasi

Model	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	36.874		
Motivasi (X1)	2.724	9,239	0,000
R Square	0,608		

Dependen variabel: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,709, artinya komitmen organisasi 60,8 persen dijelaskan oleh variabel motivasi. Sisanya 39,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen dosen di STMIK Amikom Purwokerto.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$X_2 = 36,874 + 2,724 X_1 + e$$

(9,239**)

Berdasarkan hasil analisis dapat ketahu nilai koefisien regresi sebesar 2,724. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh positif dari motivasi terhadap komitmen. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,724 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh dosen STMIK Amikom Purwokerto maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Analisis regresi yang kedua adalah analisis yang menghubungkan motivasi, komitmen dan *organizational citizenship behavior* dengan status karyawan sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dan moderasi status karyawan dalam hubungan motivasi dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Analisis regresi motivasi dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan moderasi status karyawan

Model	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	-1,9980		
Motivasi (X1)	0,4714	3,8635	0,0003
Komitmen organisasi (X2)	0,1545	4,3959	0,0001
Status karyawan (M)	14,2939	3,2957	0,0018
Moderasi 1 (X1.X2)	0,0109	0,0278	0,9780
Moderasi 2 (X2.X3)	-0,1572	-1,3743	0,1754
R Square	0,7096		
F	24,9264		
Sig.	0,0000		

Dependen variabel : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,7096. Hal ini berarti variasi *Organizational Citizenship Behavior* 70,96 persen dijelaskan oleh variabel motivasi, komitmen status karyawan serta interaksi antara motivasi dan status karyawan dan komitmen dengan status karyawan. Sisanya sebesar 29,04 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai F hitung sebesar 24,9264 dengan signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti F hitung berada didaerah penolakan H_0 , artinya variabel motivasi, komitmen status karyawan serta interaksi antara motivasi dan status karyawan dan komitmen dengan status karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang kedua tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.9980 + 0.4714X_1 + 0.1545 X_2 + 14.2939X_3 + 0.0109X_1X_3 - 0.1572X_2X_3 + e$$
$$t_1 = 3.8635^{**} \quad t_2 = 4.3959^{**} \quad t_3 = 3.2957^{**} \quad t_4 = 0.0278 \quad t_5 = -1.3743$$

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,4714. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3,863 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,0003 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh dosen STMIK Amikom Purwokerto maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,1545. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 4,3959 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,0001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin kuat komitmen organisasi yang dirasakan oleh dosen STMIK Amikom Purwokerto maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien regresi variabel status karyawan sebesar 14,2939. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel status karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung variabel status karyawan sebesar 3,2957 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0018. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,0018 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa status karyawan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin tinggi status dosen STMIK Amikom Purwokerto maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan dosen yang berstatus karyawan tetap memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih kuat dibandingkan dengan dosen yang berstatus karyawan kontrak.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien regresi variabel interaksi antara motivasi dan status karyawan sebesar 0,0109. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel interaksi antara motivasi dan status karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung variabel

interaksi antara motivasi dan status karyawan sebesar 0,0278 dengan nilai signifikansi sebesar 0,9780. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,9780 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa interaksi antara motivasi dan status karyawan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya status karyawan tidak dapat menjadi variabel moderasi antara motivasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai koefisien regresi variabel interaksi antara komitmen organisasi dan status karyawan sebesar -0,1572. Nilai koefisien regresi yang negatif tersebut menunjukkan terdapat pengaruh negatif *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung variabel interaksi antara komitmen organisasi dan status karyawan sebesar -1,3743 dengan nilai signifikansi sebesar 0,1754. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,1754 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan status karyawan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya status karyawan tidak dapat menjadi variabel moderasi antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

a. Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti peningkatan motivasi yang terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hal ini berarti jika ada peningkatan motivasi internal yang terdiri atas keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan motivasi eksternal yang terdiri atas kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Awolusi (2013), penelitian Fernet (2013), serta penelitian Mohsan et. al (2011).

b. Pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti peningkatan motivasi yang terdiri atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini berarti jika ada peningkatan motivasi internal yang terdiri atas keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan motivasi eksternal yang terdiri atas kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terdiri atas kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa (*Altruism*). Menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi (*Civic virtue*). Menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan (*Conscientiousness*). Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain *Courtesy*. Menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi (*Sportsmanship*). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kim (2006) serta penelitian Ibrahim dan Aslinda (2014) yang menghasilkan adanya pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti peningkatan komitmen organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, kontinuan dan normatif berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti jika ada peningkatan komitmen afektif, kontinuan dan normatif baik akan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Truckenbrodt (2000) yang menghasilkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

d. Pengaruh status karyawan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Status karyawan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti peningkatan status karyawan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Stamper dan Dyne (2001) yang menyatakan tidak ada perbedaan perilaku dalam organisasi pada karyawan yang berbeda status.

e. Status karyawan memoderasi hubungan motivasi dan komitmen *organizational citizenship behavior (OCB)*

Status karyawan tidak memoderasi hubungan motivasi dan komitmen *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti tidak ada perbedaan motivasi dan komitmen kerja karyawan yang merupakan dosen tetap maupun dosen tidak tetap. Hal ini berarti penelitian ini konsisten dengan Stamper dan Dyne (2001) yang menyatakan tidak ada perbedaan perilaku dalam organisasi pada karyawan yang berbeda status yang meliputi motivasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap dosen STMIK Amikom Purwokerto yang berstatus dosen tetap dan tidak tetap maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, motivasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, status karyawan tidak memoderasi dalam hubungan motivasi dan komitmen dengan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini untuk meningkatkan komitmen dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi. Oleh karena itu perlu diidentifikasi untuk penelitian selanjutnya supaya mengidentifikasi variabel yang berpengaruh terhadap motivasi. *Organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi serta mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan kontrak.

Bagi penelitian selanjutnya dapat ditindak lanjuti dengan memecah variabel motivasi menjadi variabel motivasi internal dan eksternal secara terpisah. Demikian juga dengan variabel komitmen dalam tiga variabel berbeda yang terdiri atas komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Identifikasi variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* juga perlu dilakukan agar diperoleh model yang lengkap tentang variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Awolusi, O. D. (2013). Effects of motivation on employees job commitment in the Nigerian banking industry: An empirical analysis. *International Journal of Business and Innovation Research*, 1 (3), 1-17.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). *The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment*.
- Dyne, V. L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E., & Cummings, L. L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 3-23.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2013). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26 (3).
- Ibrahim, M. A., & Aslinda. (2014). The effect of motivation on organizational citizenship behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar. *International Journal of Administrative Science & Organization*, 21 (2).
- Kim, Sangmook. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27 (8), 722-740.
- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M. S., Shaukat, Z., & Aslam, N. (2011). Are employee motivation, commitment and job involvement inter-related: Evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (17).
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4).
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Stamper, C. L., & Dyne, L. V. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 517-536.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2001). *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Truckenbrodt, Y. B. (2000). The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Acquisition Review Quarterly*.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), nomor 20, tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan Nasional.