

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

1st Yuniarsih, 2nd Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Jl. Cipinang Kebembem, Jakarta Timur

bunda.nara21@gmail.com, ramaditya@stei.ac.id

Abstract - This study aims to determine the effect of job involvement and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in improving employee performance at the University of Muhammadiyah Jakarta.

This research is an associative study with a quantitative approach, data collection using questionnaires and interviews. The sample in this study were 137 employees. This study uses path analysis with the SmartPLS version 3.0 application.

The results of this study indicate that: (1) Job Involvement has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, (2) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, (3) Job Involvement has a positive and significant effect on Employee Performance, (4) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, (5) Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance..

Keywords: Work Environment, Leadership, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 karyawan. Penelitian ini menggunakan *path analysis* dengan aplikasi SmartPLS versi 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (3) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (5) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci : Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, OCB, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan masing-masing yang berbeda satu sama lain. Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari orang-orang atau sumber daya

manusia yang ada di dalam suatu organisasi dan dapat menunjang kesuksesan organisasi itu sendiri

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Ketertarikan untuk meneliti mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didasarkan pada pentingnya OCB dalam mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja dalam tim maupun organisasi, sehingga dapat berkontribusi terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain pertimbangan tersebut, dari hasil pengamatan ditempat, menunjukkan masih rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan, yang dilihat dari kurangnya perilaku saling membantu antar karyawan maupun antar bagian, serta kurangnya kepedulian karyawan pada kinerja organisasi secara umum atau kinerja tim secara khusus, dan masih adanya beberapa karyawan yang mengeluh mengenai pekerjaan dan berbagai perilaku lainnya yang menunjukkan masih belum maksimalnya perilaku kewargaan organisasi karyawan

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?

1.2. Tujuan Penelitian

Dalam perumusan masalah yang hendak diteliti di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik pengetahuan dan emosional,

sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan yang kuat untuk menyelesaikannya

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau untuk memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Wijono, dalam Aryaningtyas, 2019)

2.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sebuah organisasi yang memiliki *team work* yang baik disertai dengan adanya perilaku sukarela (*extra-role*) oleh setiap anggota merupakan hal penting dalam kelangsungan kegiatan organisasi demi tercapainya prestasi dan hasil yang tinggi, dibanding dengan organisasi yang anggotanya memiliki sikap kompetitif yang pada akhirnya hanya berkonsentrasi pada target “prestasi” yang ingin dicapainya dan bukan target “pencapaian” yang ingin didapat oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Kreitner dan Kitnicky dalam Hadi Wirawan, 2018). Perilaku *extra-role* yang dimaksud yaitu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.4. Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam, beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Hasibuan dalam Engla Dika (2017) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan

2.5. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.5.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Keterlibatan kerja adalah tingkatan seseorang mengenali pekerjaan, turut serta aktif didalamnya serta menganggap pekerjaan adalah hal penting bagi dirinya. Seorang karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan berarti hal tersebut menunjukkan bahwa dia benar-benar peduli, hal tersebut dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perilaku yang melebihi dari suatu standar yang telah di tetapkan. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karena berpartisipasi secara aktif merupakan perilaku yang menunjukkan dia memiliki nilai lebih untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Patras (2017), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dosen Universitas Swasta di Bogor. Menurut Utami dan Palupiningdyah (2016), mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan PT Mazuvo Indo Kota Semarang. Hasil ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dilakukan oleh staf karyawan maka akan semakin meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB) staf karyawan pada perusahaan. Menurut penelitian Yolanda (2016), menyebutkan bahwa pengaruh secara positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap OCB karyawan, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang. Maka dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, adanya program-program yang diberikan perusahaan untuk mensejahterakan karyawan, adanya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan, pemberian gaji yang sesuai dengan UMR sehingga dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, adanya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan, adanya perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan, serta rekan kerja yang saling mendukung dalam pekerjaan.

Pada penelitian Nurnaningsih (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Dharma Brebes maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimunculkan oleh seorang karyawan PDAM. Sebaliknya jika kepuasan kerja seorang karyawan menurun maka akan berdampak pada penurunan *Organizational citizenship behavior* (OCB) oleh karyawan PDAM. Sedangkan Azwar, *et al* (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA 3 Bombana Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.5.3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Keterlibatan kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dimana dia memiliki rasa kepercayaan dan dukungan di tempat kerjanya, yang berdampak dalam meningkatkan kepuasan individu serta meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Septiadi, *et al* (2017) mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan menurut Kimbal, *et al* (2015) menjelaskan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan atau sebaliknya.

2.5.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau untuk memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Apabila perusahaan senantiasa merancang pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, supervisi oleh pimpinan yang senantiasa mendukung dan memotivasi karyawan, memberikan kesempatan untuk maju yang sama antar karyawan, adanya hubungan yang baik antar rekan kerja, fasilitas kerja yang membuat karyawan nyaman serta kesesuaian

gaji akan mengakibatkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada karyawan, karyawan akan bekerja secara maksimal dan berusaha memberikan kinerja yang terbaik.

Menurut Isnaini, et al (2018) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Montana Malang. Putrana, et al (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelora Persada Mediatama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaiknya, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya, namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku positif karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

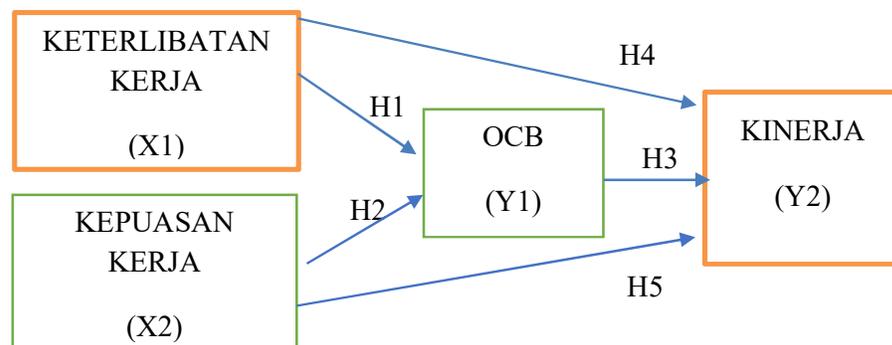
Penelitian Rahayu (2018) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Suzana (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di TASPEN Cirebon. Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.6. Pengembangan Hipotesis

Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh langsung Keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh langsung Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₅ : Diduga terdapat pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

2.7. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Penelitian terdahulu menurut Utami dan Palupiningdyah (2016), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Organizational Citizenship Behaviour (OCB) karyawan PT Mazuvo Indo Kota Semarang. Menurut penelitian Yolanda (2016), menyebutkan bahwa pengaruh secara positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap OCB karyawan, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

H₁: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian Nurnaningsih (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PDAM Tirta Dharma Brebes. Pada penelitian Utami (2016), menjelaskan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Mazuvo Indo Semarang. Sedangkan Azwar, *et al* (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SMA 3 Bombana.

H₂:Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian Septiadi, *et al* (2017) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan. Sedangkan menurut Putri (2017) berpendapat bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

H₃: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Putrana, *et al* (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelora Persada Mediatama. Sedangkan menurut Isnaini, *et al* (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Montana Malang.

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian Rahayu (2018) menjelaskan bahwa hasil pengujian statistik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Suzana (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di TASPEN Cirebon.

H₅ : Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian korelasional (*asosiatif*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional (*asosiatif*) yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independent dengan satu atau lebih variabel dependen (Suryani dan Hendryadi, 2015:119). Sedang metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Muhyiddin, *et al* 2017:26). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui keterkaitan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dua variabel, yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) terdiri dari dua variabel, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sasaran/target, populasi yang nantinya akan menjadi cakupan dari kesimpulan, sedang populasi umum (*sampling*) adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Seluruh aktivitas pengumpulan data penelitian akan dilakukan di Fakultas yang berada dilingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang beralamat di Jl. Cempaka Putih Tengah I, Jakarta Pusat. Untuk meneliti mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Fakultas yang berada dilingkungan Universitas Muhammadiyah Jakarta Cempaka Putih yang berjumlah 137 orang

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap telah mewakili atau mencerminkan populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2016:85). Berdasarkan hal tersebut, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini juga berjumlah 137 orang

3.3. Metoda Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan model *Path Analysis*. Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel independen endogenous (Jonathan Sarwono dalam Yeri Sutopo, 2017 : 126). Analisis ini dibantu dengan bantuan *software SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0*. Program tersebut digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

3.3.1. Metode Analisis Statistik

Dalam pengelolaan data, penelitian ini menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur) dengan metode *partial square* yang menggunakan program PLS (*Partial Least Square*). Analisa pada PLS (*Partial Least Square*) dilakukan dengan tiga tahap yaitu:

1. Analisa outer model

Analisa Outer Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu :

- a) *Convergent Validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0.7 .
- b) *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.
- c) *Composite Reliability*, data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- d) *Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .
- e) *Cronbach Alpha*, Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha* nilai diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk.

2. Analisa inner model

Analisa *inner model*/analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

a) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* (Ghozali, 2016: 56). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

a) *Predictive Relevance* (Q^2)

Selain melihat besarnya *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan melihat Q^2 untuk mempresentasikan sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015).

b) *Goodness of Fit Index* (GoF)

Goodness of Fit Index (GoF) merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (*inner model*). Nilai *Goodness of Fit Model* (GoF) index diperoleh dari *verage communalities index* dikalikan dengan nilai R^2 model.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji parsial (*t-test*) untuk menguji apakah terdapat hipotesis yang dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel independen ke variabel dependen. Pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dikatakan signifikan jika memiliki nilai signifikan pada 0,05 atau $< 0,05$. Uji *t-test* digunakan untuk lima hipotesis pada penelitian ini yaitu H1, H2, H3, H4, H5 dan apabila kelima hipotesis tersebut memiliki nilai signifikan pada 0,05 atau $< 0,05$ maka diterima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Jakarta merupakan amal usaha persyarikatan Muhammadiyah. Salah satu keputusan Konferensi Majelis Pengajaran Muhammadiyah yang diadakan di Pekalongan adalah mendirikan Fakultas Hukum dan Falsafah di Padang Panjang, yang secara resmi dibuka pada tanggal 3 Rabi'ul akhir 1375 H, bertepatan dengan

tanggal 18 Nopember 1955. Namun disebabkan berbagai hal dan berdasarkan keputusan Konfrensi Majelis Pengajaran di Jakarta pada tahun 1956, Fakultas Hukum dan Falsafah di Padang Panjang dipindahkan ke Jakarta, dengan nama baru Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG), yang kembali diresmikan pada tanggal 18 Nopember 1957.

Universitas Muhammadiyah Jakarta dikukuhkan pendiriannya dengan Akte Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, S.H di Jakarta dengan nomor 71 tanggal 19 Juni 1963. Hingga saat ini, Universitas Muhammadiyah Jakarta memiliki 10 (sepuluh) Fakultas dengan 48 Program Studi. Adapun fakultas yang ada di UMJ adalah : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik, Fakultas Agama Islam, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Keperawatan dan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Di samping itu Universitas Muhammadiyah Jakarta menyelenggarakan Program Diploma dan Program Pascasarjana (S2) meliputi Magister Ilmu Hukum, Magister Studi Islam, Magister Manajemen, Magister Ilmu Administrasi, Magister Akuntansi, Magister Ilmu Komunikasi, Magister Kesehatan Masyarakat, Magister Keperawatan, dan Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan Islam. UMJ telah meluluskan lebih dari 35.000 mahasiswa yang tersebar di berbagai instansi pemerintah, swasta, maupun membuka wirausaha mandiri

4.2. Deskripsi Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	75	55
Wanita	62	45
Jumlah	137	100

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden berjenis kelamin Pria sebanyak 75 responden (55%), dan responden berjenis kelamin Wanita sebanyak 62 responden (45%).

Tabel 4.3 Persebaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 35 Tahun	57	42
35 – 45 Tahun	52	38
>45 Tahun	28	20
Jumlah	137	100

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20 – 35 Tahun sebanyak 57 (42%), responden dengan rentang usia 35 – 45 Tahun sebanyak 52 orang (38%), dan responden dengan rentang usia >45 Tahun sebanyak 28 orang (20%).

Tabel 4.4 Persebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	7	5
Diploma	26	19
S1	77	56
Lainnya	27	20
Jumlah	137	100

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa responden dengan Pendidikan SLTA/Sederajat terakhir sebanyak 7 orang (5%), responden dengan Pendidikan

Diploma sebanyak 26 orang (19%), responden dengan Pendidikan S1 sebanyak 77 orang (56%), dan responden dengan Pendidikan lainnya sebanyak 27 orang (20%).

Tabel 4.5 Persebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-2 tahun	5	4
2-4 tahun	42	31
4-6 tahun	67	49
> 6 tahun	23	16
Jumlah	137	100

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 2 Tahun sebanyak 5 orang (4%), responden dengan lama bekerja 2 – 4 Tahun sebanyak 42 orang (31%), responden dengan lama bekerja 4 – 6 Tahun sebanyak 67 orang (49%), dan responden dengan responden >6 Tahun sebanyak 23 orang (16%).

Tabel 4.6 Persebaran Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Karyawan Tetap	71	52
Karyawan Kontrak	66	48
Jumlah	137	100

Sumber: Kuesioner, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa responden dengan Status Pekerjaan sebanyak 71 orang (52%), dan responden dengan Status Pekerjaan sebanyak 66 orang (48%).

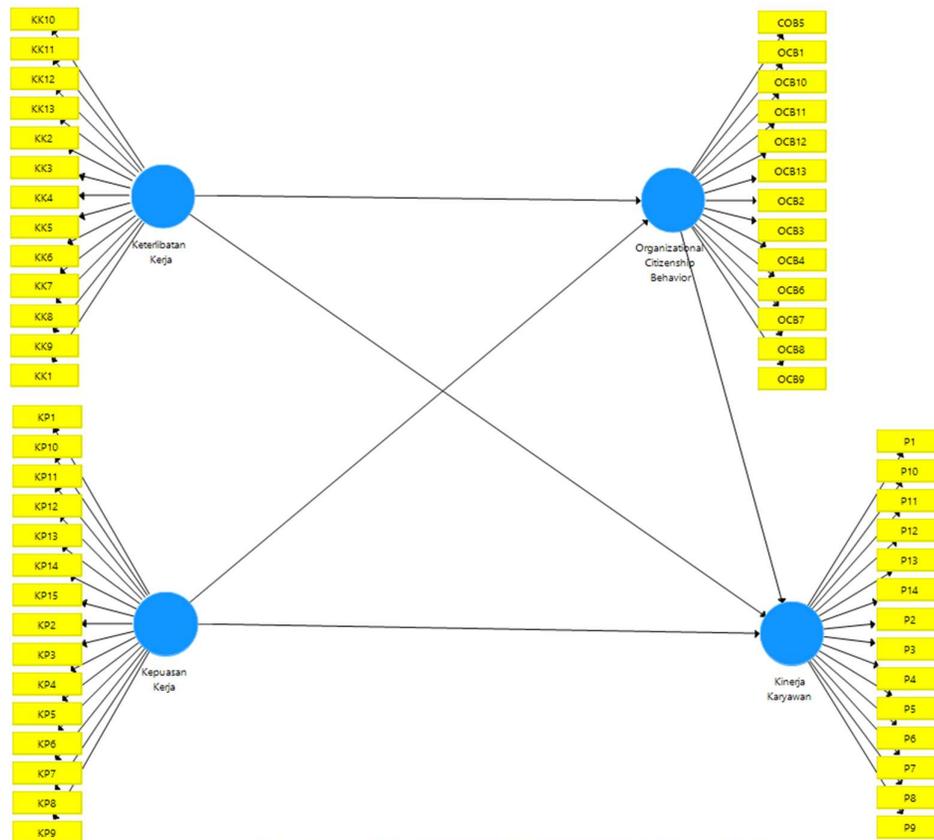
4.3. Deskripsi Data

4.3.1. *Component Based Structural Modelling*

Component/variance Based Structural Equation Modeling adalah alternatif dari *covariance based SEM*, SEM berbasis component atau variance yaitu *Partial Least Square (PLS)*. Metode ini untuk *causal-predictive analysis* yang mana situasi kompleksitas tinggi dan dukungan teori yang rendah. PLS memiliki tujuan untuk mencari hubungan linear prediktif antar variabel (*component based predictive model*) Ghozali (2014). Asumsi – asumsi *variance based SEM*, merupakan tuntunan untuk permodelan *variance based SEM* baik pada proses pengumpulan dan pengolahan data yang menggunakan Smart PLS 3.

4.3.2. *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Berikut Gambar 4.1 rancangan *outer model*.

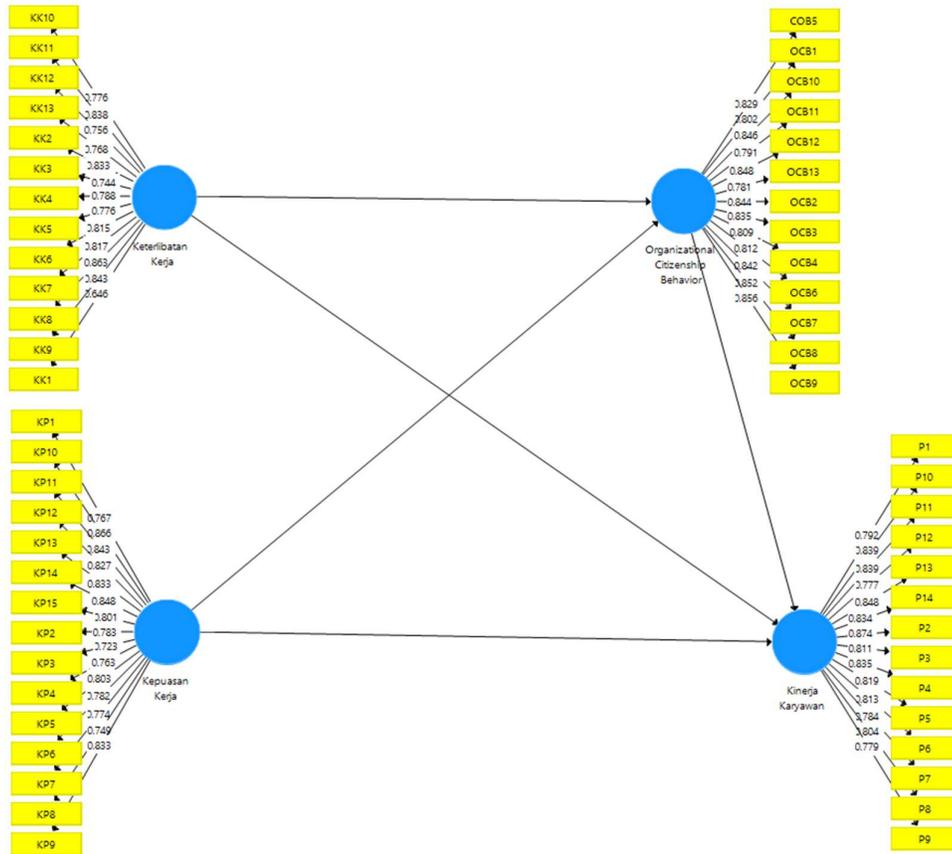


Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2020)

Gambar 4.1 Rancangan Outer Model

a. Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan valid jika pengukuran *loading factor* di atas 0,70 sehingga bila ada *loading factor* dibawah 0,70 maka akan di drop dari model (Ghozali, 2014). Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan).



Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2020)

Gambar 4.2 Hasil Output Diagram Jalur Awal

Pada gambar 4.2, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator atau pernyataan yang harus di drop dari model penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai *loading factor* dibawah 0,70. *Convergent Validity* berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu model sehingga nilai *loading factor* yang valid menjadi penentu tepat atau tidaknya indikator tersebut digunakan untuk mewakili suatu variabel. Berikut adalah hasil nilai *loading factor*.

Tabel 4.11 Hasil Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Kesimpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	KK1	0.646	Tidak Valid
	KK2	0.833	Valid
	KK3	0.744	Valid
	KK4	0.788	Valid
	KK5	0.776	Valid
	KK6	0.815	Valid
	KK7	0.817	Valid
	KK8	0.863	Valid
	KK9	0.843	Valid
	KK10	0.776	Valid
	KK11	0.838	Valid
	KK12	0.756	Valid
	KK13	0.768	Valid

Kepuasan Kerja (X2)	KP1	0.767	Valid
	KP2	0.783	Valid
	KP3	0.723	Valid
	KP4	0.763	Valid
	KP5	0.803	Valid
	KP6	0.782	Valid
	KP7	0.774	Valid
	KP8	0.749	Valid
	KP9	0.833	Valid
	KP10	0.866	Valid
	KP11	0.843	Valid
	KP12	0.827	Valid
	KP13	0.833	Valid
	KP14	0.848	Valid
	KP15	0.801	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y1)	OCB1	0.802	Valid
	OCB2	0.844	Valid
	OCB3	0.835	Valid
	OCB4	0.809	Valid
	OCB5	0.829	Valid
	OCB6	0.812	Valid
	OCB7	0.842	Valid
	OCB8	0.852	Valid
	OCB9	0.856	Valid
	OCB10	0.846	Valid
	OCB11	0.791	Valid
	OCB12	0.848	Valid
	OCB13	0.781	Valid
Kinerja (Y2)	P1	0.792	Valid
	P2	0.874	Valid
	P3	0.811	Valid
	P4	0.835	Valid
	P5	0.819	Valid
	P6	0.813	Valid
	P7	0.784	Valid
	P8	0.804	Valid
	P9	0.779	Valid
	P10	0.839	Valid
	P11	0.839	Valid
	P12	0.777	Valid
	P13	0.848	Valid
	P14	0.834	Valid

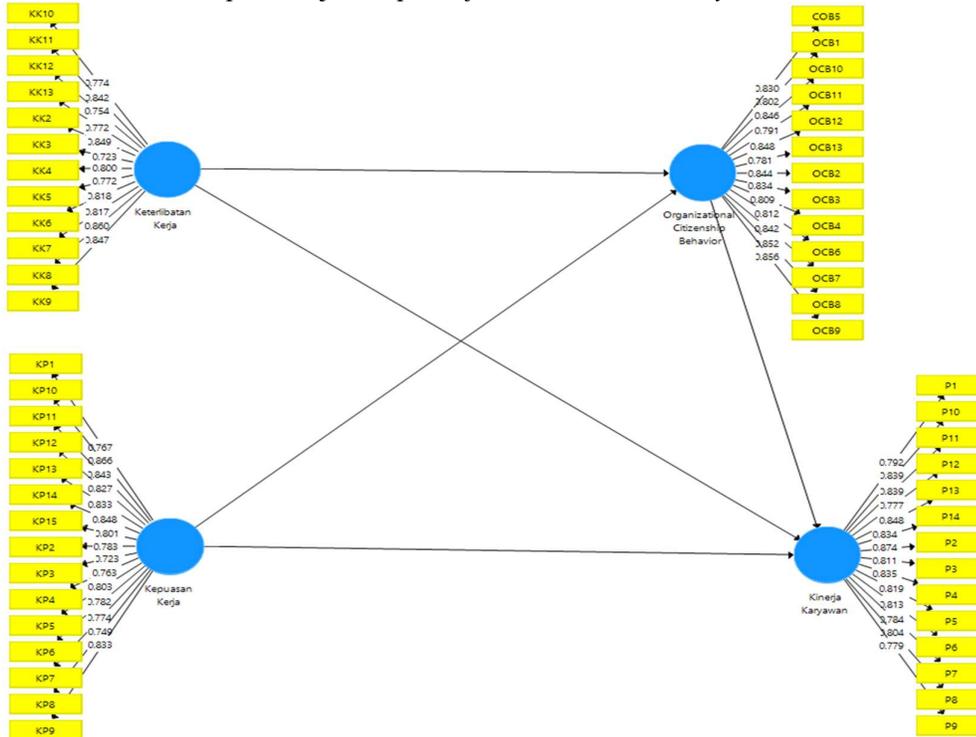
Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Gambar 4.2 dan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa terdapat pernyataan yang tidak valid yaitu KK1. Hal tersebut dikarenakan nilai *loading factor* dibawah 0,70.

b. Uji Convergent Validity setelah Modifikasi

Berikut gambar hasil modifikasi setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading factor* dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading*

factor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,7 dengan demikian analisis dapat dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2020)

Gambar 4.3 Hasil Output Diagram Jalur (Modifikasi)

Pada gambar 4.3 di atas dapat dilihat besaran *loading factor* hasil estimasi ulang tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki validitas yang baik karena memiliki *loading factor* lebih dari 0,7.

Tabel 4.12 Hasil Nilai Loading Factor Jalur Modifikasi

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Kesimpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	KK2	0.849	Valid
	KK3	0.723	Valid
	KK4	0.800	Valid
	KK5	0.772	Valid
	KK6	0.818	Valid
	KK7	0.817	Valid
	KK8	0.860	Valid
	KK9	0.847	Valid
	KK10	0.774	Valid
	KK11	0.842	Valid
	KK12	0.754	Valid
	KK13	0.772	Valid
Kepuasan Karyawan (X2)	KP1	0.767	Valid
	KP2	0.783	Valid
	KP3	0.723	Valid
	KP4	0.763	Valid
	KP5	0.803	Valid
	KP6	0.782	Valid
	KP7	0.774	Valid

	KP8	0.749	Valid
	KP9	0.833	Valid
	KP10	0.866	Valid
	KP11	0.843	Valid
	KP12	0.827	Valid
	KP13	0.833	Valid
	KP14	0.848	Valid
	KP15	0.801	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y1)	OCB1	0.802	Valid
	OCB2	0.844	Valid
	OCB3	0.834	Valid
	OCB4	0.809	Valid
	OCB5	0.830	Valid
	OCB6	0.812	Valid
	OCB7	0.842	Valid
	OCB8	0.852	Valid
	OCB9	0.856	Valid
	OCB10	0.846	Valid
	OCB11	0.791	Valid
	OCB12	0.848	Valid
	OCB13	0.781	Valid
Kinerja (Y2)	P1	0.792	Valid
	P2	0.784	Valid
	P3	0.811	Valid
	P4	0.835	Valid
	P5	0.819	Valid
	P6	0.813	Valid
	P7	0.784	Valid
	P8	0.804	Valid
	P9	0.779	Valid
	P10	0.839	Valid
	P11	0.839	Valid
	P12	0.777	Valid
	P13	0.848	Valid
	P14	0.834	Valid

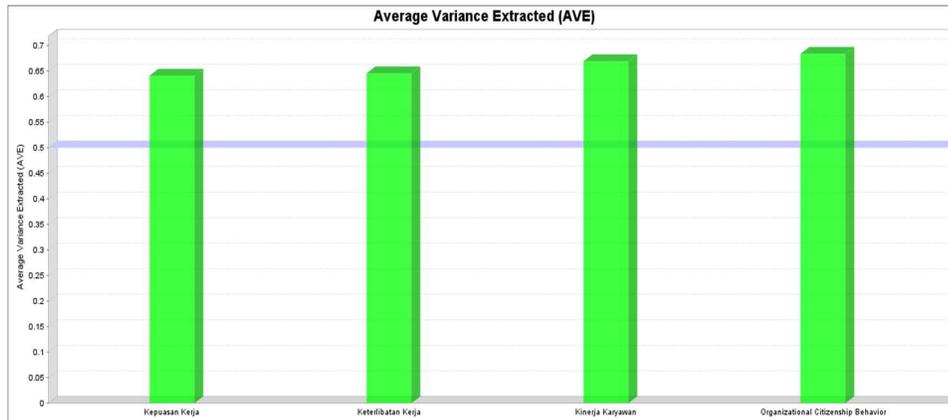
Sumber: Output PLS 3.0, Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui seluruh dimensi variabel telah valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *loading factor* di atas 0,70 (Ghozali, 2014). Selain nilai *Loading Factor*, untuk menganalisis validitas data penelitian dapat menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut adalah hasil uji validitas menggunakan nilai AVE.

Tabel 4.13 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.646	Valid
Kepuasan Kerja	0.641	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0.684	Valid
Kinerja	0.669	Valid

Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)



Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)

Gambar 4.4 Diagram Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan Tabel 4.13 dan gambar 4.4, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian valid. Hal tersebut dikarenakan nilai AVE berada di atas ketentuan sebesar 0,50 (Ghozali, 2014). Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai dan mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan indikator-indikator di dalamnya.

c. Uji Discriminant Validity

Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Fornell-Lacker Criterion*. Pada *Fornell-Lacker Criterion* validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan korelasi antara variabel dengan AVE pada suatu variabel. Model pengukuran discriminant validity yang baik jika AVE pada variabel itu sendiri lebih besar daripada korelasi antar variabel lainnya (Ghozali, 2014). Keseluruhan nilai AVE dapat dilihat pada table 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14 Uji Fornell Lacker Criterion

	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan	Organizational Citizenship Behavior
Kepuasan Kerja	0.926			
Keterlibatan Kerja	0.862	0.876		
Kinerja Karyawan	0.859	0.854	0.885	
Organizational Citizenship Behavior	0.815	0.804	0.818	0.899

Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat nilai AVE variabel korelasi Trust sebesar 0.926. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja dengan variabel lainnya. Dengan demikian syarat *discriminant validity* melalui uji *Fornell-Lacker Criterion* telah terpenuhi. Selain uji *Fornell-Lacker*, *discriminant validity* juga dapat diuji berdasarkan nilai *Cross Loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai *cross loading* dimensi pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Ghozali, 2014). Berikut adalah hasil nilai *cross loading*.

Tabel 4.15 Hasil Nilai Cross Loading

Pernyataan	Variabel			
	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan	Organizational Citizenship Behavior

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

KK2	0.798	0.849	0.752	0.767
KK3	0.640	0.823	0.599	0.612
KK4	0.777	0.800	0.735	0.738
KK5	0.769	0.872	0.614	0.717
KK6	0.745	0.818	0.718	0.691
KK7	0.756	0.817	0.671	0.716
KK8	0.748	0.860	0.727	0.718
KK9	0.728	0.847	0.667	0.690
KK10	0.648	0.874	0.686	0.635
KK11	0.777	0.842	0.687	0.757
KK12	0.700	0.854	0.686	0.677
KK13	0.715	0.872	0.673	0.712
KP1	0.867	0.770	0.734	0.732
KP2	0.883	0.739	0.683	0.718
KP3	0.823	0.698	0.607	0.675
KP4	0.863	0.653	0.658	0.642
KP5	0.803	0.717	0.648	0.720
KP6	0.882	0.733	0.659	0.682
KP7	0.874	0.713	0.679	0.667
KP8	0.849	0.683	0.632	0.688
KP9	0.833	0.740	0.745	0.758
KP10	0.866	0.773	0.792	0.737
KP11	0.843	0.742	0.721	0.778
KP12	0.827	0.698	0.749	0.761
KP13	0.833	0.782	0.760	0.798
KP14	0.848	0.790	0.758	0.803
KP15	0.801	0.747	0.687	0.820
OCB1	0.800	0.730	0.717	0.802
OCB2	0.800	0.742	0.724	0.844
OCB3	0.818	0.736	0.763	0.834
OCB4	0.775	0.714	0.710	0.809
OCB5	0.751	0.709	0.737	0.830
OCB6	0.740	0.706	0.718	0.812
OCB7	0.772	0.763	0.783	0.842
OCB8	0.764	0.751	0.746	0.852
OCB9	0.758	0.741	0.712	0.856
OCB10	0.791	0.728	0.733	0.846
OCB11	0.687	0.652	0.675	0.891
OCB12	0.762	0.715	0.724	0.848
OCB13	0.721	0.725	0.759	0.881
P1	0.745	0.740	0.892	0.768
P2	0.842	0.747	0.874	0.772
P3	0.752	0.722	0.811	0.731
P4	0.729	0.678	0.835	0.708
P5	0.716	0.672	0.819	0.677
P6	0.695	0.703	0.813	0.682
P7	0.671	0.664	0.884	0.690
P8	0.692	0.659	0.804	0.728
P9	0.691	0.656	0.879	0.651
P10	0.719	0.720	0.839	0.749

P11	0.712	0.717	0.839	0.749
P12	0.685	0.651	0.877	0.717
P13	0.711	0.712	0.848	0.758
P14	0.723	0.729	0.834	0.744

Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)

Hasil 4.14 di atas adalah berdasarkan kolom, dapat dilihat bahwa korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya lebih tinggi korelasinya dibandingkan dengan konstruk lainnya, begitu pula dengan variable lainnya.

d. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Ghozali, 2014). Apabila suatu penelitian telah reliabel, maka data penelitian telah teruji kehandalan dan konsistensi hasil penelitiannya. Uji Reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan 2 metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Berikut hasil Uji reliabilitas penelitian.

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CA	CR	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.950	0.956	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.960	0.964	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0.961	0.966	Reliabel
Kinerja	0.962	0.966	Reliabel

Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat bahwa semua konstruk dalam penelitian dinyatakan Reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,70.

4.3.3. Pengujian Model Struktur/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan langkah – langkah berikut:

a. Nilai *R-Square*

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya peneliti melakukan pengujian Model Struktural (*Inner Model*), Berikut adalah nilai *R-Square* (R^2) pada konstruk penelitian :

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.815	0.809
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.862	0.859

Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat bahwa nilai *R-Square adjusted* untuk konstruk *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.859. Berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* yang baik. Hal ini juga berarti variabilitas *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh kedua variabel dalam model yaitu Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 85.9%. Selanjutnya, nilai *R-Square adjusted* untuk konstruk Kinerja Karyawan adalah 0.809. Hal ini juga berarti variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variable yaitu Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 80.9%. Adapun alasan penggunaan *R-Square adjusted* dikarenakan nilainya tidak selalu bertambah apabila dilakukan penambahan variabel (Ghozali, 2014).

b. Goodness of Fit Model (GoF)

GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model *structural (inner model)*. Nilai *Goodness of Fit Model (GoF) index* diperoleh dari *verage communalities index* dikalikan dengan nilai R2 model. Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) *Goodness of Fit (GoF) GoF Kecil* = 0.1
- 2) *Goodness of Fit (GoF) Moderat atau Sedang* = 0.25
- 3) *Goodness of Fit (GoF) Besar* = 0.38

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0.660 \times 0.809} \\ &= 0,730 \end{aligned}$$

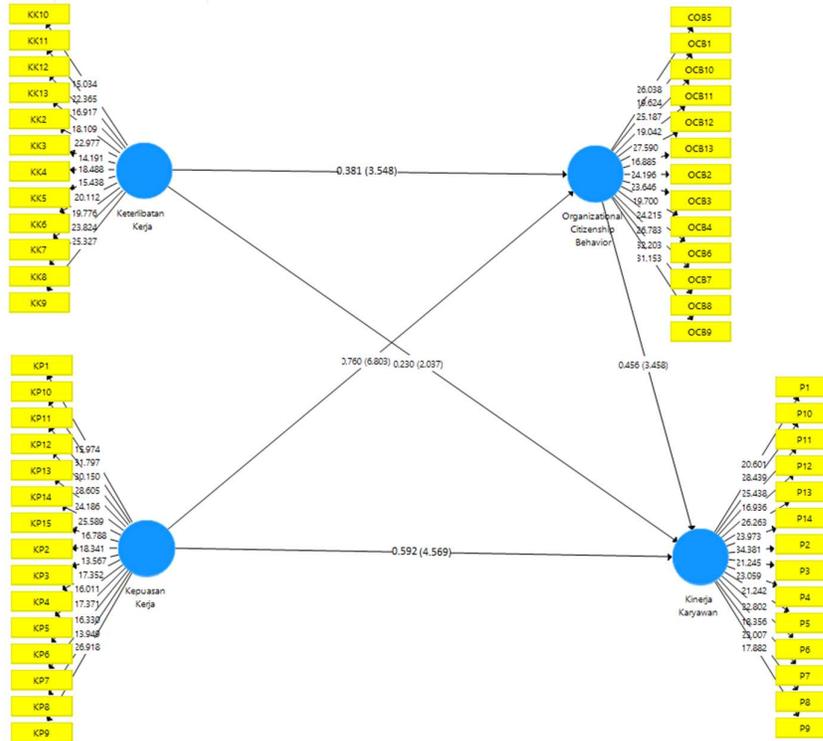
Dari perhitungan *Goodness of Fit (GoF)* di atas, dapat diketahui hasilnya adalah sebesar 0,730, dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa performa antara model pengukuran dan model *structural* memiliki GoF yang besar yaitu 0,730 (di atas 0.38). Hal itu berarti bahwa 84% variasi pada variabel Kinerja dijelaskan oleh variabel – variabel yang digunakan.

c. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Untuk melihat hasil signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dari dimensi variabel yang telah valid. Peneliti ingin mengetahui terdapat pengaruh positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikan berdasarkan perhitungan P-Values yang harus dibawah 0,05 dan t statistik lebih besar sama dengan 1,96 (Ghozali, 2014).

1) Hasil Bootstrapping

Dalam Smart PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada model penelitian.



Gambar 4.5 Hasil Uji Bootstrapping

Berdasarkan gambar 4.7, diketahui bahwa seluruh pengaruh antar variabel menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* memberikan dampak positif atau mampu meningkatkan Kinerja.

2) Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Berdasarkan hasil *bootstrapping* maka dapat diringkas dalam Tabel 4.18. Adapun untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas.

Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi Antar Variabel

Path	Original Sample (O)	T-Statistic ((O/STDEV))	P-Values	Keterangan
KP → P	0.592	4.569	0.000	Signifikan
KP → OCB	0.760	6.803	0.000	Signifikan
KK → P	0.313	2.379	0.018	Signifikan
KK → OCB	0.381	3.548	0.000	Signifikan
OCB → P	0.456	3.458	0.001	Signifikan

Sumber: Output PLS Versi 3, Data Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa 5 (lima) Hipotesis Penelitian dapat dijawab sebagai berikut :

- a) Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa Nilai original sample estimate variabel Keterlibatan Kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah positif yaitu sebesar 0.381. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $3.548 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut menunjukkan jika Keterlibatan Kerja karyawan semakin baik maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat

b) Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa Nilai original sample estimate variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah positif yaitu sebesar 0.760. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $6.803 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut menunjukkan jika Kepuasan Kerja karyawan semakin baik maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat

c) Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa Nilai original sample estimate variabel Keterlibatan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah positif yaitu sebesar 0.313. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $2.379 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika Keterlibatan kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

d) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa Nilai original sample estimate variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah positif yaitu sebesar 0.592. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $4.569 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H4 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika Kepuasan Kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

e) *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat bahwa Nilai original sample estimate variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah positif yaitu sebesar 0.456. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $3.458 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H5 dalam penelitian ini dinyatakan Diterima. Kesimpulannya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika *Organizational Citizenship Behavior* karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Keterlibatan kerja dalam performa yang baik akan memunculkan OCB. Artinya tingginya keterlibatan kerja dapat mendorong OCB pegawai yang tinggi dalam organisasi, begitupun sebaliknya rendahnya keterlibatan kerja dapat menciptakan OCB pegawai yang rendah. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya,

karyawan tersebut hanya bekerja secara rutinitas. Sehingga jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik, OCB juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016) dan Yolanda (2016) bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4.4.2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tinggi rendahnya OCB sebagai akibat dari tinggi rendahnya kepuasan kerja yang berjalan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Numaningsih (2017) serta Azwar, *et al* (2019) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4.4.3. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal. Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septiadi, *et al* (2017) serta Putri (2017) bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putrana, *et al* (2016) serta Isnaini, *et al* (2018) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* akan memberikan dampak positif khususnya bagi perkembangan kinerja perusahaan yang pada

akhirnya akan menjadikan budaya organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dan menjadikan organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan ataupun *outcome* yang menjadi dasar dari tujuan perusahaan atau organisasi dan pada perkembangan selanjutnya akan timbul *feedback* yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2018) dan Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan jika keterlibatan kerja karyawan semakin baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan semakin baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat.
3. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika keterlibatan kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika *Organizational Citizenship Behavior* karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Disarankan bagi Universitas Muhammadiyah Jakarta lebih meningkatkan serta mengevaluasi tingkat keterlibatan kerja karyawan, agar lebih baik lagi. Mendorong karyawan agar memiliki keterikatan yang lebih antara karyawan dengan pekerjaannya, antara lain dengan pemberian motivasi dari atasan agar dapat menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan penting bagi harga diri, serta membantu karyawan untuk menemukan arti dan tujuan dari pekerjaannya.
2. Untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan, dan lebih meningkatkan hubungan antar rekan kerja.
3. Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja, hendaknya perlu ditingkatkan kembali dalam pemberian bonus/reward kepada karyawan dalam mencapai kinerja yang diinginkan atau prestasi kerja yang di dapat karyawan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun dalam kondisi pandemi Covid-19 saat ini, peneliti memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu dalam pengambilan data serta waktu penelitian dimana dilakukan secara *online*.

5.3.1. Pengembangan Penelitian Selanjutnya

1. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis variabel lain seperti gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- A.K.M. Tafzal Haque, et al. 2019. *Job Satisfaction and Citizenship Behavior: A Mediating Effect of Organizational Commitment*. Sciendo Organizacija, Volume 52 Issue 3. DOI: 10.2478/orga-2019-0015.
- Ade Sinar Hubtriyana dan Budiyono Rokhmad. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Justice* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal STIE Semarang* Vol. 10. No. 1, ISSN 2085-5656, e-ISSN 2232-826.
- Arianto Deny. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *Variabel Intervening* (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5 No. 3.
- Arifin Fatikha Floressya. 2019. Efek Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* diantara Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, Vol. 5, No. 2, pp 146-153, 2019, ISSN 2302-2698.
- Aryaningtyas Aurilia Triani dan Maria Aletta Dewi Th. 2019. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Semarang). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, Vol. 3 No. 3, e-ISSN 2621-5306, p-ISSN 2541-5255.
- Cendani Citta dan Tjahjaningsih Endang. 2015. Pengaruh *Employee Engagement* dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) sebagai Mediasi. *Media Ekonomi dan Manajemen* Vol. 30 No. 2.
- Fattah A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. Elmatara.
- Ghozali, Imam dan Latan H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim Adrian Tanto dan Sahetapy Wilma Laura. 2019. Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dan *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Mustika Dharmajaya. *AGORA*, vol. 7 No. 1.
- Husniati Reni, Pangestuti Dewi Cahyani. 2018. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Upn "Veteran"* Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, Vol.1, No. 1. Hal. 234-242, ISSN 2620-7710.
- Idris Andi Azwar Anas, Hakim Adnan, dan Yusuf. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment To Organizational Citizenship Behavior)*. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, Vol. 3 No. 2, 104-113 e-ISSN 2502-4175.
- Isnaini Fanny Zulida, et.al. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 3.

- John Nkeobuna Nnah Ugoani. 2018. *Influence of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in Nigeria*. *Advances in Applied Psychology* Vol. 3, No. 4. pp. 56-64 <http://www.aiscience.org/journal/aap> ISSN: 2471-7169; ISSN: 2471-7193.
- K. Yollanda Swagaretha, et al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang *Jurnal Ekonomi Bisnis* tahun 21, No. 2.
- Kimbal Frenelly F.M., Sendow Greis M dan Adare Decky J. 2015. Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 2, 1061-1072, ISSN 2303-1174.
- Lee-Peng Ng, et al. 2019. *Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement*. *International Journal of Healthcare Management*. ISSN: 2047-9700. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>.
- Lestari Endah Rahayu dan Ghaby Nur Kholifatul Fithriyah. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* Vol. 7 No. 2 116-123, ISSN 2252-7877.
- Maric Matija, et al. 2019. *Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: A Multisource Study On The Role Of Work Engagement*. <https://doi.org/10.5559/di.28.1.02>.
- Muhyiddin T Nurlina, Tarmizi M. Irfan, Yulianita Anna. 2017. Metodologi Penelitian Ekonomi & Sosial. Jakarta. Salemba Empat.
- Nurnaningsih Siti dan Wahyono. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal* 6 (2), p-ISSN 2252-6544, e-ISSN 2502-356X.
- Patras Yuyun Elizabeth. 2017. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 1 No. 1. 8-14, E-ISSN : 2550-0406.
- Putrana Yoga, et al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management* Vol. 2 No. 2.
- Putri Engla Dika dan Suryalena. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2.
- Rahmawati Tri dan Prasetya Arik. 2017. Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 48 No. 1.
- Robbins P Stephen, Judge Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Salim, Haidir. 2019. *Penelitian Pendidikan : Metode Pendekatan dan Jenis*. Jakarta. Kencana.
- Sandhika Deviandra dan Sobandi Ade. 2018. Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial*. Vol. 3 No. 5, 174 <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/> ISSN : 1412 – 6613 E-ISSN : 2527 – 4570.

- Septiadi Sebastianus Alexander, *et al.* 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 3103-3132. ISSN 2337-3067.
- Shaleh Mahadin. 2018. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Makasar, Sulawesi Selatan. Aksara Timur.
- Simamora Bilson. 2005. Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Sleman. Deepublish.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, Hendryadi. 2015. Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Suzana Anna. 2017. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon) Jurnal Logika Vol. XIX No. 1, p-ISSN 1978-2560, e-ISSN 2442-5176.
- Utami Rizky Marisa dan Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* Management Analysis Journal 5 (4), ISSN 2252-6552.
- Wirawan Muhammad Hadi. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior TAZKIYA Journal of Psychology Vol. 6 No. 2.
- Yeri Sutopo, Achmad Slamet. 2017. Statistik Inferensial. Yogyakarta. Andi.
- Gustika Roza, *et al.* 2018. *Organization Citizenship Behavior* (OCB Study On STIE Pasaman Employess). e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 6, Nomor 1. ISSN Cetak : 2337 - 3997, ISSN Online: 2613 - 9774.