

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG DUKUNGAN ORGANISASI,  
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DOSEN  
UNIVERSITAS ISLAM JAKARTA (UIJ)**



**IRMA MUTHOHAROH  
7617157911**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memperoleh Sebagian Persyaratan untuk  
Memperoleh Gelar Doktor**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2022**

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG DUKUNGAN ORGANISASI,  
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DOSEN UNIVERSITAS ISLAM JAKARTA  
(UIJ)**

**IRMA MUTHOHAROH**

**ABSTRAK**

Penelitian ini menguji pengaruh antara persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif terhadap OCB dosen di Universitas Islam Jakarta (UIJ). Penelitian ini dilakukan untuk semua dosen Universitas Islam Jakarta pada tahun 2019, dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Sampel penelitian ini terdiri atas 109 dosen atau sekitar 70% dari populasi 150 dosen UIJ dipilih secara acak dengan menentukan demografi seperti usia, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan, dengan menggunakan rumus Slovin.

Temuan menunjukkan, ada pengaruh langsung positif dari: (1) persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen. (2) kepercayaan terhadap OCB dosen. (3) komitmen afektif terhadap OCB dosen. Dan terdapat pengaruh tidak langsung; (4) persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen melalui komitmen afektif. (5) kepercayaan terhadap OCB dosen melalui komitmen afektif, dan (6) persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen melalui kepercayaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan OCB dosen dapat dilakukan melalui persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif. Temuan ini memberikan wawasan dan saran yang bermanfaat bagi dosen, manajemen, dan pemimpin di lembaga pendidikan tinggi untuk belajar meningkatkan OCB di antara para dosen.

**Kata kunci :** Persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, komitmen afektif, dan *organizational citizenship behaviour*

**THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, TRUST AND AFFECTIVE COMMITMENT ON LECTURERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF ISLAMIC UNIVERSITY OF JAKARTA**

**IRMA MUTHOHAROH**

**ABSTRACT**

*The objective of the research is to obtain information about the influence of perceived organizational support, trust, and affective commitment on lecturers' organizational citizenship behaviour in This research was conducted for all lecturers of Universitas Islam Jakarta in 2019, using a survey method with path analysis applied in hypothesis testing. The sample of this study consisted of 109 lecturers or about 70% of the population of 150 lecturers of UIJ selected randomly by determining demographics such as age, gender, and education level, using the Slovin formula.*

*The findings indicate, there is a positive direct effect from: (1) perceived organizational support on OCB of lecturers. (2) Trust on OCB of lecturers. (3) Affective commitment on OCB of lecturers. And there are indirect effects from; (4) perceived organizational support on OCB of lecturers through affective commitment. (5) Trust on OCB through affective commitment, and (6) perceived organizational support on OCB through trust, therefore to increase lecturer OCB can be done through perception of organizational support, trust, and affective commitment. These findings provide insights and suggestions that are useful for lecturers, management, and leaders in higher education institutions to learn to improve OCB among lecturers.*

**Keywords:** *Perceived organizational support, trust, affective commitment, and organizational citizenship behaviour.*



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Irma Muthoharoh  
NIM : 7617157911  
Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan  
Alamat email : [irmamuthoharoh99@gmail.com](mailto:irmamuthoharoh99@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi                      Tesis                      Disertasi

yang berjudul



**PENGARUH PERSEPSI TENTANG DUKUNGAN ORGANISASI, KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DOSEN UNIVERSITAS ISLAM JAKARTA (UIJ)**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu memintaijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 September 2022

Penulis

(Irma Muthoharoh)



## SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irma Muthoharoh  
NIM : 7617157911  
Jenjang : S3  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Angkatan : 2015/2016  
Semester : 116 (Genap) Tahun Akademik 2022/2023

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah Indonesian banknote. The banknote is partially visible, showing the number '10000' and the serial number '3065DAJX98409623'. The signature is written in a cursive style and extends to the right.

(Irma Muthoharoh)

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI /  
PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Dr. Suryadi  
Tanggal, 9 Agustus, 2022



Dr. Matin, M.Pd  
Tanggal, 10 Agustus, 2022

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E. S.,  
M.Bus  
(Ketua)<sup>1</sup>



16/08/2022

Dr. Suryadi  
(Sekretaris)<sup>2</sup>




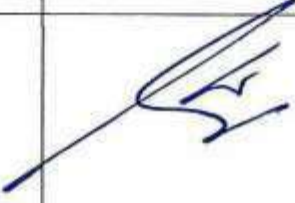


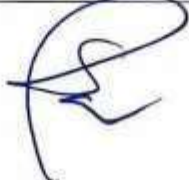


10 Agustus 2022

Nama : Irma Muthoharoh  
No. Registrasi : 7617157911  
Tanggal Lulus :

<sup>1</sup> Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

<sup>2</sup> Koorprodi MP S3 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI  
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Direktur PPs/Ketua)		16/08/2022
2	Dr. Suryadi. (Ketua Prodi / Sekretaris/Promotor)		09/08/2022
3	Dr. Matin, M.Pd. (Co-Promotor)		10 Agustus 2022
4	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd. (Penguji)		10/08/2022
5	Dr. Fakhruddin Arbah, M.Pd. (Penguji)		9/8-2022
6	Dr. Masduki Ahmad, SH., MM. (Penguji)		10/08/2022
7	Totok Amin Soefijanto, Ed.D. (Penguji Luar)		9/8 '22

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulis Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 15 Agustus 2022



**Irma Muthoharoh**



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Yang maha pembimbing dan penyayang, yang telah mencurahkan secercah Ilmu-Nya kepada peneliti, seorang hamba-Nya yang amat terbatas tetapi senantiasa mendambakan ilmu. Kalau bukan karena curahan ilmu-Nya, upaya peneliti menuntaskan Disertasi dengan judul: **“Pengaruh Persepsi tentang Dukungan Organisasi, Kepercayaan, Dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ)”**, ini tentu tidak akan membuahkan hasil. Namun, Alhamdulillah, akhirnya disertasi yang disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ) ini terselesaikan walaupun tidak luput dari kekurangan. Untuk itu, peneliti sangat berterima kasih kepada semua pihak yang berkenan memberikan masukan, koreksi, atau kritik atas karya ilmiah ini.

Disertasi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan banyak pihak, oleh sebab itu ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada:

1. Prof. Dr., Komarudin, M.Si, Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E. S., M.Bus. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Suryadi, Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan (S3-MP) Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta dan selaku Promotor yang telah bersedia menyediakan waktu serta memberikan bimbingan dan saran untuk penyelesaian disertasi ini.
4. Dr. Matin, M.Pd, co-promotor yang telah bersedia menyediakan waktu serta memberikan bimbingan dan saran untuk penyelesaian disertasi ini.

5. Seluruh dosen yang telah membimbing dan mengajarkan ilmunya kepada peneliti dan staf administrasi yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
6. Kepada suami tercita yang selalu memberikan *support*-nya. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih.
7. Kepada Ayah dan Ibu (alm) atas semua jerih payahnya untuk selalu mengupayakan agar anaknya mampu menempuh jenjang pendidikan setinggi-tingginya. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas segala doa dan kasih sayang yang tulus yang tak terhingga.
8. Sahabat dan teman-teman di Manajemen Pendidikan S3 angkatan 2015 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, Terima kasih atas dukungan, semangat, motivasi, perhatian, kebersamaan, dan persahabatan yang diberikan kepada peneliti.
9. Terima kasih kepada rektor dan semua dosen di tempat peneliti melaksanakan penelitian dan semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penelitian ini sehingga peneliti mampu menyelesaikan dengan baik.

Peneliti sadari karya ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Jakarta, 02 September 2022

**Peneliti**

## **ACKNOWLEDGEMENT**

*This dissertation is written based on the research that was from my conducted by the researcher order to finish his study in State University of Jakarta for this work was supported by State University of Jakarta and Directorate of Higher Education of Republic of Indonesia*





## RINGKASAN

Fenomena yang terjadi tentang OCB dosen UIJ sejak tahun 2012-2016 mengalami penurunan, dengan di indikasikan; (1) perilaku dosen dalam bekerja kurang memiliki rasa kerjasama dengan rekan kerja sebesar 80%, (2) ketelitian dalam bekerja masih rendah sebesar 60,25%, (3) kontribusi terhadap isu-isu organisasi sebesar 45,14%, dan (4) sikap sportif dalam bekerja sebesar 52,22%. Pengamatan pra-survei yang dilakukan pada dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ), masih terlihat adanya tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan sebagian kecil dosen, diantaranya terdapat dosen yang terlambat masuk jam kerja dan absensi tidak ditanda tangani. Maka kita menemukan masih adanya sikap tidak disiplin dan kooperatif dosen terhadap peraturan organisasi, di mana sikap disiplin dan kooperatif merupakan indikasi terciptanya OCB yang mewakili dimensi *Conscientiousnes*. Masih kurangnya kesadaran dosen akan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik yang notabene seyogyanya memberikan suri tauladan bagi mahasiswa. Dari semua permasalahan di atas menunjukkan betapa pentingnya permasalahan OCB untuk diteliti, dan prediktor apa yang dapat mempengaruhi peningkatan dari rendahnya OCB dosen di Indonesia khususnya di kampus Universitas Islam Jakarta (UIJ).

Beberapa meta analisis menemukan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi (*perceived organizational support*) sebagai salah satu prediktor OCB, Abdul Mutalib Mohamed Azim dan Mohd Taib Dora (2016, h.11) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat persepsi tentang dukungan organisasi yang tinggi akan memiliki sikap dan perilaku positif (OCB). Organisasi harus menyadari betapa pentingnya dukungan organisasi kepada pegawainya, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap pegawainya, semua perlakuan baik tersebut sebagai indikasi bahwa organisasi sangat peduli terhadap karyawannya dan karyawan tersebut akan meningkatkan perilaku positif. Fouzia Hadi Ali, et al., (2018, hh. 68-69) menemukan bahwa dukungan organisasi merupakan prediktor utama terhadap sikap, persepsi dan tindakan karyawan. Persepsi atas kesejahteraan karyawan yang dirasakan menjadi sebuah prediktor persepsi tentang dukungan organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingginya keterikatan kerja dan OCB. Selain persepsi tentang dukungan organisasi, banyak peneliti menemukan bahwa kepercayaan dapat mempengaruhi OCB. Upasana Singh, Kailash B. L. dan Srivastava (2016, h.72) menemukan bahwa persepsi, menafsirkan dan penilaian



karyawan tentang interaksi antara pimpinan, teman sejawat berdasarkan atas konsistensi, frekuensi pola perilaku dan bahkan kompetensi teknis merupakan faktor-faktor yang dapat membentuk sebuah kepercayaan dari seorang karyawan, baik kepercayaan terhadap atasan bahkan kepercayaan terhadap interaksi sesama rekan kerja kepercayaan dalam hubungan di tingkat interpersonal akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan perilaku positif di tempat kerja seperti OCB. Selain persepsi tentang dukungan organisasi dan kepercayaan, terdapat prediktor OCB yakni komitmen afektif. Rizwan Qaiser Danish dan Asad Afzal Humayon (2015) menemukan bahwa komitmen afektif organisasi memiliki dampak yang cukup positif terhadap OCB dan kinerja pegawai. Hal itu terjadi jika seorang karyawan menunjukkan komitmen terhadap organisasinya maka ia akan memberikan timbal balik dengan berperilaku positif dan melakukan tugasnya dengan cara yang tepat. Eder & Eisenberger (2008, h.55) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai level yang tinggi akan persepsi tentang dukungan organisasi akan menunjukkan peningkatan komitmen afektif. Xiong, Lin, Li, & Wang (2016, h.2) menyatakan bahwa kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan dapat meningkatkan komitmen organisasi khususnya afektif komitmen. Shukla (2015, h.982) menyatakan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi yang tinggi dari seorang dosen dapat meningkatkan kepercayaan dosen terhadap pimpinannya. Penelitian ini menjelaskan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB dosen. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengambil judul pengaruh persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji coba tiap variabel berdasarkan hasil perhitungan, validitas instrumen OCB dengan  $n = 20$ , dari 40 butir pernyataan, terdapat 4 (empat) butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0.9732$ . Validitas instrumen persepsi tentang dukungan organisasi dengan  $n = 20$ , dari 40 butir pernyataan, terdapat 4 (empat) butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0.9503$ . Validitas instrumen kepercayaan dengan  $n = 20$ , dari 40 butir pernyataan, terdapat 5 (lima) butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0.9005$ , validitas instrumen komitmen afektif dengan  $n = 20$ , dari

40 butir pernyataan, terdapat 4 (empat) butir yang tidak valid (*drop*) dengan besaran koefisien reliabilitas sebesar  $r = 0.9545$ . Analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan inferensial.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi yang tinggi akan berpengaruh langsung positif terhadap peningkatan OCB dosen. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,325. Tingkat kepercayaan terhadap pimpinan yang tinggi, akan mempengaruhi tingkat OCB dosen yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap OCB dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,332. Tingkat komitmen afektif yang tinggi mempengaruhi tingkat OCB dosen. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB melalui komitmen afektif, dengan nilai pengaruh langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta adalah sebesar 0.343, dan pengaruh tidak langsung melalui komitmen afektif sebesar 0.106, maka total pengaruhnya adalah sebesar 0.449.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap OCB melalui komitmen afektif, dengan nilai pengaruh langsung kepercayaan terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta adalah sebesar 0.325, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.104, maka total pengaruhnya adalah sebesar 0.419. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB melalui kepercayaan pengaruh langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta adalah sebesar 0.343, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.095, maka total pengaruhnya adalah sebesar 0.438.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<i>COVER</i> .....	i
LEMBAR PERSUTUJUAN PROMOTOR .....	ii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
<i>ACKNOWLEDGEMENT</i> .....	ix
RINGKASAN.....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Pembatasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian .....	15
F. Signifikansi Penelitian .....	16
G. <i>State of the Art</i> .....	16
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b>	
A. Deskripsi konseptual.....	23
1. OCB.....	23
2. Persepsi tentang Dukungan Organisasi .....	37
3. Kepercayaan.....	39
4. Komitmen Afektif .....	41
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	44
C. Kerangka Teoretik .....	46
D. Hipotesis Penelitian .....	57
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	



A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
B. Metode Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel.....	59
D. Teknik Pengumpulan Data.....	62
1. OCB .....	63
a. Definisi Konseptual .....	63
b. Definisi Operasional .....	63
c. Kisi-kisi Instrumen .....	63
d. Jenis Instrumen .....	64
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	64
2. Persepsi tentang Dukungan Organisasi.....	67
a. Definisi Konseptual .....	67
b. Definisi Operasional .....	67
c. Kisi-kisi Instrumen .....	68
d. Jenis Instrumen .....	69
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	69
3. Kepercayaan.....	71
a. Definisi Konseptual .....	71
b. Definisi Operasional .....	71
c. Kisi-kisi Instrumen .....	71
d. Jenis Instrumen .....	72
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	72
4. Komitmen Afektif.....	74
a. Definisi Konseptual .....	74
b. Definisi Operasional .....	74
c. Kisi-kisi Instrumen .....	75
d. Jenis Instrumen .....	75
e. Uji Validitas dan Perhitungan Koefisien Reliabilitas .....	76
E. Teknik Analisis Data.....	78



F. Hipotesis Statistika.....	79
------------------------------	----

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Objek Penelitian.....	81
B. Deskripsi Data.....	83
1. OCB .....	83
2. Persepsi tentang Dukungan Organisasi.....	85
3. Kepercayaan.....	88
4. Komitmen Afektif.....	91
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	94
D. Pengujian Model .....	100
E. Pengujian Hipotesis .....	104
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	110

#### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	115
B. Implikasi .....	119
C. Saran .....	124

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>135</b>
-----------------------	------------

<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>317</b>
---------------------------	------------

## DAFTAR GAMBAR

			<b>Halaman</b>
1	Gambar	3.1 Model Hipotetik Variabel Penelitian.....	58
2	Gambar	4.1 Histogram Data OCB (Y).....	83
3	Gambar	4.2 Histogram Data Persepsi tentang Dukungan Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	86
4	Gambar	4.3 Histogram Data Kepercayaan (X <sub>2</sub> ).....	88
5	Gambar	4.4 Histogram Data Komitmen Afektif (X <sub>3</sub> ).....	91
6	Gambar	4.5 Model Struktural Antar Variabel.....	99
7	Gambar	4.6 Model Struktural Berdasarkan Hasil Perhitungan Lisrel.....	109
8	Gambar	4.7 Hasil Uji <i>Goodness Fit Indeks</i> (GFI).....	109



## DAFTAR TABEL

			<b>Halaman</b>
1	Tabel	1.1 Ciri-ciri Menurunnya OCB dosen UIJ.....	3
2	Tabel	1.2 Temuan <i>Research Gap</i> .....	7
3	Tabel	1.3 Temuan <i>Research Gap</i> .....	9
4	Tabel	1.4 Temuan <i>Research Gap</i> .....	12
5	Tabel	1.5 State of the Art.....	17
6	Tabel	3.1 Perincian Waktu Penelitian.....	57
7	Tabel	3.2 Sebaran Program Studi.....	59
8	Tabel	3.3 Sebaran Sampel Pada Tiap Fakultas/Program Studi.....	60
9	Tabel	3.4 Kisi-kisi Instrumen variabel OCB.....	63
10	Tabel	3.5 Kisi-kisi Instrumen variabel Persepsi tentang Dukungan Organisasi.....	67
11	Tabel	3.6 Kisi-kisi Instrumen variabel Kepercayaan.....	71
12	Tabel	3.7 Kisi-kisi Instrumen variabel Komitmen Afektif.....	74
13	Tabel	4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
14	Tabel	4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	81
15	Tabel	4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
16	Tabel	4.4 Distribusi Frekuensi Skor OCB (Y).....	82
17	Tabel	4.5 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel Y.....	83
18	Tabel	4.6 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Dukungan Organisasi ( $X_1$ ).....	85
19	Tabel	4.7 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel $X_1$ .....	86
20	Tabel	4.8 Distribusi Frekuensi Skor Kepercayaan ( $X_2$ ).....	88
21	Tabel	4.9 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel $X_1$ .....	89
22	Tabel	4.10 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Afektif ( $X_3$ ).....	90
23	Tabel	4.11 Rerata Indikator dan Butir Pernyataan Variabel $X_3$ .....	91
24	Tabel	4.12 Rangkuman Statistik Deskriptif.....	93
25	Tabel	4.13 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	96
26	Tabel	4.14 Hasil Analisa Varians Uji Signifikansi dan Linieritas Y atas $X_1$ .....	96
27	Tabel	4.15 Hasil Analisa Varians Uji Signifikansi dan Linieritas Y atas $X_2$ .....	97
28	Tabel	4.16 Hasil Analisa Varians Uji Signifikansi dan Linieritas Y atas $X_3$ .....	98
29	Tabel	4.17 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi.....	98
30	Tabel	4.18 Rangkuman Hasil Pengujian Koefisien Korelasi.....	99
31	Tabel	4.19 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial Antara $X_1$ terhadap Y, Jika $X_3$ Dikontrol.....	100
32	Tabel	4.20 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial Antara $X_2$ terhadap Y, Jika $X_3$ Dikontrol.....	101
33	Tabel	4.21 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial Antara $X_1$ terhadap Y, Jika $X_2$ Dikontrol.....	101
34	Tabel	4.22 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap Y, Melalui $X_3$ .....	102
35	Tabel	4.23 Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ Terhadap Y, Melalui $X_3$ .....	103

36	Tabel	4.24	Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap Y, Melalui $X_2$ .....	103
37	Tabel	4.25	Hasil SPSS Model Struktural.....	104
38	Tabel	4.26	Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	106
39	Tabel	4.27	Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel dan Pengaruh Total .....	108

