

**PENGARUH *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN KECERDASAN EMOSIONAL
MELALUI KETERIKATAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DOSEN TETAP PTS LLDIKTI WILAYAH III JAKARTA**



**BARIKA
9917919016**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si.
Tanggal: 11 Juli 2025

Kopromotor



Prof. Dr. Mardi, M.Si.
Tanggal: 11 Juli 2025

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL



Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus.
(Ketua)¹

.....

14 Juli 2025



Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.Si.
(Sekretaris)²

.....

12 Juli 2025

Nama : Barika

No. Registrasi : 9917919016

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus (Dikosongkan)

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama : Barika
 Nomor Registrasi : 9917919016
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		14 Juli 2024
2.	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.Si. (Sekretaris)		12 Juli 2025
3.	Prof. Dr. Rd. Tutu Sariwulan, M.Si. (Promotor)		11 Juli 2025
4.	Prof. Dr. Mardi, M.Si. (Kopromotor)		11 Juli 2025
5.	Prof. Dr. Corry Yohana, M.M. (Penguji)		11 Juli 2025
6.	Dita Puruwita, S.Pd., M.Si., Ph.D. (Penguji)		10 Juli 2025
7.	Prof. Dr. Indra Siswanti, S.E., M.M., CRP., CSRS (Penguji Luar)		10 Juli 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Barika
NIM	: 9917919016
Jenjang	: S3 (Doktor)
Program Studi	: Ilmu Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan	: 2019
Semester	: 122 (Genap) Tahun Akademik 2024/2025.

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, 12 Juli 2025
Yang membuat pernyataan,



(Barika)

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Barika
NIM : 9917919016
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Occupational Self-Efficacy, Internal Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional melalui Keterikatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dosen Tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 12 Juli 2025



Barika

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Barika
NIM : 9917919016
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Mulak, 14 Mei 1975
Program : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "**Pengaruh *Occupational Self-Efficacy*, *Internal Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional melalui Keterikatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dosen Tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta**" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 12 Juli 2025

Yang menyatakan,



Barika

NIM. 9917919016



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Barika
NIM : 9917919016
Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana/S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : barika.gumay@esaunggul.ac.id

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

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh *Occupational Self-Efficacy*, *Internal Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional melalui Keterikatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan 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 meminta ijin 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, 20 Agustus 2025

Penulis


(Barika)

**PENGARUH *OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY*, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*
DAN KECERDASAN EMOSIONAL MELALUI KETERIKATAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DOSEN TETAP PTS LLDIKTI WILAYAH III JAKARTA**

BARIKA

Universitas Negeri Jakarta

Email: barika_9917919016@mhs.unj.ac.id

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku sukarela individu yang melampaui tugas dan tanggung jawab formal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi karenanya membutuhkan anggota yang bersedia menampilkan perilaku ekstra-rol tersebut. Penelitian ini bertujuan mengkaji, menganalisis, dan mengembangkan model pengaruh occupational self-efficacy, internal locus of control, kecerdasan emosional, dan keterikatan kerja terhadap OCB pada dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur berskala Likert. Sampel terdiri atas 391 dosen PTS yang dipilih dengan teknik multistage proportional cluster random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan: (1) occupational self-efficacy, (2) internal locus of control, (3) kecerdasan emosional, dan (4) keterikatan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap OCB; (5) occupational self-efficacy, (6) internal locus of control, dan (7) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja; serta keterikatan kerja memediasi hubungan positif antara (8) occupational self-efficacy, (9) internal locus of control, dan (10) kecerdasan emosional dengan OCB. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan model OCB dengan menyajikan bukti empiris pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel psikologis tersebut melalui peran mediasi keterikatan kerja dalam konteks dosen PTS.

Kata kunci: *Occupational self-efficacy, internal locus of control, kecerdasan emosional, keterikatan kerja, organizational citizenship behavior.*

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY, INTERNAL LOCUS OF CONTROL, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE THROUGH WORK ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF PERMANENT LECTURERS AT PRIVATE UNIVERSITIES UNDER LLDIKTI REGION III JAKARTA

BARIKA

Universitas Negeri Jakarta

Email: barika_9917919016@mhs.unj.ac.id

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior (OCB) refers to voluntary individual behaviors that go beyond formal duties and responsibilities and thereby enhance organizational effectiveness. Organizations therefore need members who are willing to display such extra-role behaviors. This study aims to examine, analyze, and develop a model of the effects of occupational self-efficacy, internal locus of control, emotional intelligence, and work engagement on OCB among full-time lecturers at Private Higher Education Institutions (Perguruan Tinggi Swasta, PTS) within LLDikti Region III Jakarta. The study employed an explanatory quantitative approach using a survey method. Data were collected through a structured Likert-type questionnaire. The sample comprised 391 PTS lecturers selected using multistage proportional cluster random sampling. Data were analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS version 24. The findings indicate that (1) occupational self-efficacy, (2) internal locus of control, (3) emotional intelligence, and (4) work engagement each have a positive effect on OCB; (5) occupational self-efficacy, (6) internal locus of control, and (7) emotional intelligence positively affect work engagement; and work engagement mediates the positive relationships between (8) occupational self-efficacy, (9) internal locus of control, and (10) emotional intelligence and OCB. These findings contribute to the development of an OCB model by providing empirical evidence of the direct and indirect effects of these psychological variables through the mediating role of work engagement in the context of PTS lecturers.

Keywords: Occupational self-efficacy, internal locus of control, emotional intelligence, work engagement, organizational citizenship behavior.

KATA PENGANTAR

Disertasi ini disajikan sebagai alternatif sumber referensi bagi para mahasiswa yang menekuni mata kuliah atau sedang menyelesaikan tugas akhir yang berkaitan dengan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Demikian pula, semoga penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi para pimpinan perguruan tinggi swasta, dosen, konsultan pengembangan manajemen, karyawan dan individu-individu yang memiliki perhatian di bidang MSDM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan pemahaman bagi para pembaca dalam ruang lingkup mengelola sebuah organisasi, perusahaan atau perguruan tinggi dengan merujuk pada kaidah dan fungsi manajemen secara efektif dan dinamis.

Berbagai sumber dan referensi dari buku manajemen yang relevan sengaja penulis pilih untuk memperkuat landasan teori dalam rangka membangun kerangka penyajian yang komprehensif agar mudah dipahami. Penulis menyadari bahwa penulisan disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi untuk perbaikan disertasi ini.

Jakarta, Agustus 2025

Barika

Intelligentia - Dignitas

ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan banyak rahmat dan nikmat kepada hambanya sehingga disertasi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta dapat terlaksana secara baik walaupun disadari masih perlu peningkatan-peningkatan penyempurnaan bagi para peneliti masa depan sebagai bagian dari riset berkelanjutan untuk memperoleh sumbangan terbaik bagi dunia pendidikan tanah air.

Disertasi ini berjudul *Pengaruh Occupational Self-Efficacy, Internal Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional melalui Keterikatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta. Saat penyusunan disertasi ini, banyak pihak yang membantu dan memberikan bimbingan serta saran-saran sehingga disertasi dapat diselesaikan dengan baik, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M. Bus sebagai Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.Si sebagai Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.
4. Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si sebagai Promotor yang selalu memberikan inspirasi, semangat/motivasi, dukungan dan bimbingan dalam penulisan disertasi ini.
5. Prof. Dr. Mardi, M. Si sebagai Co-Promotor yang selalu memberikan inspirasi, semangat/motivasi, dukungan dan bimbingan dalam penulisan disertasi ini.
6. In memoriam Prof. Dr. Anis Eliyana, M.Si sebagai Co-Promotor yang selalu memberikan inspirasi, semangat/motivasi, dukungan dan bimbingan dalam penulisan disertasi ini.
7. Prof. Dr. Corry Yohana, M.M sebagai Dosen Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan disertasi ini.

8. Dita Puruwita, S.Pd., M.Si., Ph.D selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan disertasi ini.
9. Prof. Dr. Indra Siswanti, S.E., M.M., CRP., CSRS selaku Dosen Penguji Luar yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam penyempurnaan disertasi ini.
10. Terima kasih juga kepada Kepala LLDikti Wilayah III Jakarta beserta seluruh jajaran serta para PTS yang telah berkenan memberikan kontribusinya dalam membantu penulis menyelesaikan disertasi ini.
11. Terima kasih juga kepada Bapak Rektor Universitas Esa Unggul beserta seluruh jajaran.
12. Terima kasih juga kepada Ketua Yayasan Pendidikan Kemala Bangsa beserta seluruh jajaran.
13. Bapak dan Ibu Dosen serta staf administrasi Sekolah Pascasarjana UNJ, rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini.

Terima kasih juga kepada kedua orang tua (alm), mertua, istri, anak serta saudara-saudara tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungannya dalam penyelesaian studi di Universitas Negeri Jakarta. Semoga Tuhan memberikan balasan kebaikan untuk semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan disertasi ini.

Jakarta, Agustus 2025

Barika

Intelligentia - Dignitas

RINGKASAN

1. Latar Belakang Masalah

Perubahan besar dalam lingkungan ekonomi yang disebabkan oleh globalisasi dan teknologi memaksa organisasi untuk mentransformasikan diri dengan tujuan agar dapat beradaptasi dan bertahan hidup di dunia baru, kemampuan organisasi dalam beradaptasi menghadapi perubahan menjadi kunci penting bagi organisasi dalam menyambut setiap perubahan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, menuntut perusahaan saling bersaing satu sama lain untuk dapat meningkatkan atau mengembangkan usahanya, perkembangan persaingan yang semakin pesat menuntut perusahaan melakukan terobosan baru atau inovasi baru untuk mempertahankan eksistensi dan mencapai tingkat pertumbuhan serta memberikan pelayanan terbaik pada bidang usaha yang dijalankan. Dunia perguruan tinggi di Indonesia saat inipun berlomba-lomba menjadi yang terbaik, sayangnya perguruan tinggi swasta (PTS) khususnya universitas di Indonesia belum dapat memberikan persaingan berarti bagi dunia perguruan tinggi (PT) tanah air.

Secara umum pengelolaan PTS di Indonesia masih jauh tertinggal dibanding perguruan tinggi negeri (PTN), untuk saat ini sejumlah institusi PTN masih mendominasi peringkat terbaik perguruan tinggi di Indonesia. Dalam daftar 10 perguruan tinggi terbaik tanah air, posisi pertama sampai dengan kesembilan ditempati PTN, sementara peringkat 10 di tempati PTS, pada sisi lain, keberhasilan PTS menembus peringkat 10 teratas (*top ten*) perguruan tinggi terbaik Indonesia tentu memberikan kabar gembira bagi para PTS tanah air, karena hal ini sedikit banyak memberikan harapan bahwa PTS ke depan mempunyai potensi dan daya saing dalam memajukan dunia pendidikan, upaya-upaya ekstra dan luar biasa dari organisasi dan orang-orang di dalam organisasi sangat diharapkan agar perkembangan dan kemajuan organisasi dapat tercipta. Keberadaan PTS sebagai sebuah organisasi yang dapat maju dan berkembang tidak terlepas dari kontribusi dan kiprah dari orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut, tidak ada satu organisasi pun dapat maju dan berkembang tanpa melibatkan orang-orang atau SDM di dalam organisasi (Porter *et al.*, 2016; Soisud *et al.*, 2021; Lionel *et al.*, 2023), faktor SDM menjadi *determine* dalam persaingan antar perguruan tinggi, siapa dan bagaimana peran mereka akan sangat menentukan bagi eksistensi dan kemajuan organisasi.

Salah satu elemen penting SDM di perguruan tinggi adalah tenaga pendidik/dosen, dosen merupakan tenaga kependidikan yang berkontribusi besar dalam menentukan laju perguruan tinggi, dosen yang merupakan bagian penting SDM di perguruan tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi-kontribusi signifikan bagi perguruan tinggi dalam upayanya menjadi kampus yang kuat dan berdaya saing. Salah satu faktor penting yang memerlukan analisis lebih dalam untuk menciptakan sumber daya manusia maupun institusi yang berdaya saing adalah perilaku ekstra peran atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama di kalangan tenaga pendidik/dosen, hal ini dikarenakan tenaga pendidik atau dosen merupakan pelaku utama yang sangat memengaruhi capaian mutu perguruan tinggi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja

(McShane & Von Glinow, 2010; Thiruvankadam & Durairai, 2019), OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi, OCB mampu memengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di organisasi seperti kerjasama tim, jalinan komunikasi maupun kemampuan interpersonal. Karyawan yang baik (*good citizen*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB, dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kemampuan kerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Guna mencapai *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen yang tinggi tentu diperlukan berbagai variabel pendukung di antaranya adalah *work engagement*/keterikatan kerja (KK), Khan menyatakan terdapat dua faktor yang berpotensi memengaruhi perilaku karyawan terhadap OCB salah satunya adalah keterikatan kerja (Khan, 1990). Dalam beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Babcock-Roberson & Strickland, (2010); Gupta *et al.* (2017) menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak bisa lahir tanpa adanya faktor eksternal dan internal yang memengaruhi. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja sebagai suatu motivasi dalam pekerjaan, motivasi terkait dua hal yaitu internal dan eksternal. Dalam konteks tersebut keterikatan kerja dapat terbentuk dari faktor internal pegawai seperti motivasi, kepercayaan diri, kepuasan, kompetensi, minat, *job fit* maupun faktor eksternal seperti *reward*, *punishment*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *team support* dan lain-lain. Seseorang yang *engaged* dengan pekerjaan pasti memiliki alasan tertentu yang menjadi pendorong dan apabila mereka melakukan keterikatan kerja dengan baik maka juga akan berdampak pada perilaku bekerja yang baik bahkan ekstra. Melihat posisi keterikatan kerja yang bersifat dipengaruhi dan memengaruhi maka keterikatan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi.

Dalam menunjang OCB dosen yang baik, disamping individu harus memiliki keterikatan kerja juga harus memiliki keyakinan di dalam dirinya bahwa ia mampu mengerjakan tugasnya, keyakinan individu bahwa dia mampu melakukan sebuah tugas mengacu pada istilah *self-efficacy*, *self-efficacy* secara spesifik terkait dengan pekerjaan dinamakan *occupational self-efficacy* (Schyns & Collani, 2002). Khodabandeh & Ardabili (2015); Bardhan & Haque (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam membentuk OCB dosen/karyawan adalah *locus of control* (Robbins & Judge, 2008). *Locus of control* (LC) terdiri dari *internal locus of control* (ILC) dan *external locus of control* (ELC), individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan keberhasilan tugasnya dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control*. Penelitian yang dilakukan oleh Bhatt & Mali (2015) menemukan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB,

Sementara itu, dukungan terhadap OCB dosen juga dinilai terasa penting bila individu memiliki kecerdasan emosional (KE)/*emotional intelligence* (EI) yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja. Bagi seorang karyawan kecerdasan emosional merupakan kebutuhan sehingga

penting untuk dimiliki, individu yang cerdas secara emosional mampu untuk merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga menjadi lebih mampu memahami atau berempati terhadap orang lain, organisasi maupun lingkungannya. Sikap ini tentu saja sangat penting di tengah upaya institusi mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saingnya, setiap individu di dalam organisasi diharapkan dapat berperan aktif dan berkontribusi positif pada organisasi, karena hakekatnya keberhasilan dan kegagalan organisasi sedikit banyak ditentukan oleh keberadaan dan kegigihan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut, seberapa besar dan jauh dia memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap organisasi, karena organisasi juga membutuhkan orang-orang yang paham dan sadar akan peran dan tanggung jawabnya pada organisasi agar organisasi dapat bergerak maju dan bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini.

PTS di tanah air saat ini jauh tertinggal dari PTN, hal ini tentu saja merupakan tantangan bagi kita semua dalam memajukan generasi muda Indonesia masa depan, mengingat sebagian besar dari mereka berada pada PTS tanah air. Peran dosen tentu saja sangat penting, ditemukannya sejumlah fenomena dan beberapa data dosen PTS seperti jenjang kepangkatan dosen, tingkat pendidikan dan lain-lain yang dinilai masih perlu peningkatan-peningkatan lebih jauh lagi, peneliti tertarik meneliti fenomena tersebut, sejauh manakah perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan, khususnya perilaku-perilaku *extra-role* (OCB), adakah kaitanya beberapa data yang masih perlu penelusuran dan peningkatan-peningkatan lebih lanjut tersebut dengan perilaku OCB mereka. Disamping itu *occupational self-efficacy*, *internal locus of control* dan kecerdasan emosional juga ikut diteliti terkait fenomena tersebut, lalu perlukah keterikatan kerja tampil memediasi ketiga variabel bebas tersebut terhadap OCB bila ketiganya tidak langsung memberikan pengaruh pada OCB, ataukah memang perlu variabel mediasi mengingat keberadaan dosen di perguruan tinggi sedikit banyak juga merupakan tanggung jawab institusi.

Dalam pemilihan responden peneliti memilih para dosen yang berasal dari perguruan tinggi yang sangat baik atau minimal dengan akreditasi Baik Sekali, hal ini disebabkan karena baik tidaknya mutu pendidikan di sebuah institusi pendidikan tinggi salah satunya dapat dilihat dari capaian tingkatan akreditasi yaitu Unggul (A dan Unggul) dan Baik Sekali (B dan Baik sekali), sementara perguruan tinggi dengan akreditasi C dinilai masih perlu banyak perbaikan dan pembenahan. Sementara itu pemilihan PTS dengan tipe universitas didasarkan bahwa universitas dinilai lebih *firm* dibanding institusi kelembagaan perguruan tinggi lainnya, sedangkan pemilihan LLDikti Wilayah III Jakarta sebagai objek dalam penelitian ini adalah bahwa keberadaannya yang berada pada pusat Ibukota RI sangat menarik untuk diteliti dan mengingat keberadaannya yang juga belum sepenuhnya menunjukkan kemampuannya sebagai acuan dan barometer handal bagi LLDikti lainnya di Indonesia. Dari beberapa penjelasan di atas, penelitian tentang OCB dan keterikatan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda diantara para peneliti sehingga menimbulkan terjadinya *research gap*. *Research gap* memungkinkan penelitian kembali, untuk itu penulis tertarik meneliti kembali tentang OCB dan keterikatan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya terutama pada institusi PTS di wilayah Jakarta.

2. Kajian Pustaka

Organizational Citizenship Behavior

Dalam konteks penelitian ini, *organizational citizenship behavior* secara konseptual didefinisikan sebagai perilaku *extra-role* di tempat kerja yang melampaui deskripsi pekerjaan dan dapat berkontribusi dalam mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Organ, 1988; Richard, 2003; Mehboob & Bhutto, 2012; Maamari & Messarra, 2012; Nielsen et al., 2012; Guruge & Yapa, 2023). *Organizational citizenship behavior* secara operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi para dosen terhadap perilaku *extra-role* di tempat kerja yang melampaui deskripsi pekerjaan dan dapat berkontribusi dalam mendukung berfungsinya organisasi secara efektif dengan indikator *Altruism*, *Civic virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportsmanship*.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja secara konseptual didefinisikan sebagai sebuah kondisi di mana karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan dan bekerja dengan penuh semangat, dedikasi dan penghayatan (Bakker & Leiter, 2010; Schaufeli, 2015; Stoyanova & Illiev, 2017; Park & Kim, 2024). Keterikatan kerja secara operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi para dosen terhadap kondisi memiliki rasa terikat (*engaged*) pada pekerjaan dengan indikator: *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Occupational self-efficacy

Occupational self-efficacy secara konseptual didefinisikan sebagai keyakinan yang dirasakan seseorang tentang kemampuan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Bandura, 2001; Schyns & Collani, 2002; Rigotti et al., 2008; Guarnaccia et al., 2018). *Occupational self-efficacy* secara operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi para dosen terhadap keyakinan yang dirasakan tentang kemampuan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan indikator: *magnitude*, *generality* dan *Strength*.

Internal Locus of control

Internal locus of control secara konseptual didefinisikan sebagai individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil/buah dari tindakan dan usaha mereka sendiri (Rotter, 1966; Kreitner & Kinichi, 2014; Bhat & Mali, 2015; Turksoy & Tutuncu, 2021). *Internal locus of control* secara operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi para dosen terhadap kepercayaan dan keyakinan bahwa kesuksesan maupun kegagalan terhadap pekerjaan yang telah menjadi tugas maupun kewajibannya adalah hasil dari tindakan dan usaha yang dilakukan dengan indikator: percaya pada kemampuan diri (*ability*) dan percaya pada hasil usaha (*own doing*).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional secara konseptual didefinisikan sebagai kemampuan dalam mengelola emosi dan perasaan untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan dari lingkungan sekitarnya (Mayer et al., 2004; Goleman, 2006; Extremera et al., 2018; Barreiro & Treglown, 2020). Kecerdasan emosional secara operasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi para dosen

terhadap kemampuan dalam mengelola emosi dan perasaan untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan dari lingkungan pekerjaannya dengan indikator: *self-awareness, self-regulation, self-motivation, empathy* dan *social skill*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *eksplanatory survey*, sampel ditentukan dengan menggunakan rumus perhitungan Taro Yamane dengan hasil akhir 391 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *multistage proportional cluster random sampling* dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada para dosen tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta. Teknik analisis dibagi menjadi analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian. Sedangkan analisis inferensial menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software* AMOS v24. Tahapan analisis diawali dengan pengujian asumsi SEM, analisis *measurement model* dan analisis *structural model*.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Occupational Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan signifikan dengan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 4,183 ($\geq 1,96$) dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,238 (positif). Hal ini memberikan makna bahwa semakin meningkat *occupational self-efficacy* yang dimiliki dosen, maka akan semakin memberikan potensi keyakinan lebih yang dimiliki para dosen untuk dapat melakukan peran *extra role* yang lebih tinggi. Sehingga, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H_1 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Khodabandeh & Ardabili, 2015; Bardhan & Haque, 2025).

Pengaruh *Internal Locus of control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pengujian terhadap data penelitian memperlihatkan bahwa pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* juga memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 4,026 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,236 (positif), Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki dosen, maka akan semakin memberikan peningkatan pada OCB dosen. Dengan begitu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, juga dapat diterima (H_2 diterima). Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *internal locus of control* yang tinggi berbanding lurus dengan *organizational citizenship behavior*, atau dengan kata lain semakin tinggi *internal locus of control* maka semakin tinggi *organizational*

citizenship behavior (Bhatt & Mali, 2015; Ella, 2019; Fauzy & Luterlean, 2020).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 4,317 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,237 (positif), Hal ini memberikan makna bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional yang dimiliki dosen, maka akan semakin mendorong kemampuan dosen dalam mengelola emosinya untuk memberikan peningkatan pada perilaku ekstra dosen. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H₃ diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior*, dimana terungkap bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (Miao et al., 2017; Guruge & Yapa, 2023; Albadareen, 2024; Chitralekha et al., 2024).

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 3,970 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,247 (positif), Hal ini memberikan makna bahwa semakin *engaged* para dosen dalam melakukan pekerjaannya, maka OCB para dosenpun akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H₄ diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, dimana terungkap bahwa keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (Babcock-Roberson & Strickland, 2010; Bakker & Leiter, 2010; Sun & Yoon, 2020; Mcmanus et al., 2025).

Pengaruh *Occupational Self-Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap keterikatan kerja memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 3,975 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,235 (positif). Hal ini memberikan makna bahwa semakin meningkat *occupational self-efficacy* yang dimiliki dosen, maka akan semakin memberikan potensi keyakinan para dosen untuk lebih *engaged* terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H₅ diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara *occupational self-efficacy* dengan keterikatan kerja, dimana terungkap bahwa *occupational self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja (Chaudary et al., 2012; Buric & Macuka, 2017).

Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *internal locus of control* terhadap keterikatan kerja memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 3,881 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,236 (positif). Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki dosen, maka para dosen akan semakin *engaged* pada pekerjaannya. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H_6 diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara *internal locus of control* dengan keterikatan kerja, dimana terungkap bahwa *internal locus of control* yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja (Van der Merwe, 2003; Bejerholm & Ekslund, 2007; Tekeli & Özkoç, 2022).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keerdasan emosional terhadap keterikatan kerja memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 5,885 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,341 (positif). Hal ini memberikan makna bahwa semakin meningkat kecerdasan emosional yang dimiliki dosen, maka akan semakin mendorong kemampuan dosen dalam mengelola emosinya untuk lebih *engaged* terhadap pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H_7 diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan keterikatan kerja, dimana terungkap bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja (Antonela *et al.* (2020); Mérida-López & Extremera (2020); Chikobvu & Harunavamwe (2022); Sun *et al.* (2025)).

Mediasi Keterikatan Kerja pada Pengaruh *Occupational Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada jalur tidak langsung *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui keterikatan kerja, hasil uji signifikansi memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 2,808 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,058 (positif), yang berarti berpengaruh signifikan. Jadi, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H_8 diterima). Hasil penelitian menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh *occupational self efficacy* terhadap OCB pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan *organizational citizenship behavior* bisa hanya dengan meningkatkan *occupational self-efficacy*, akan tetapi apabila juga diiringi dengan keterikatan kerja yang tinggi, maka perilaku-perilaku ekstra para dosen dapat lebih tinggi lagi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *occupational self-efficacy* dengan peran mediasi keterikatan kerja dapat meningkatkan OCB (Bardhan & Haque, 2025), keterikatan kerja juga dapat memediasi pengaruh variable anteseden terhadap OCB (Na-Nan *et al.*, 2021).

Mediasi Keterikatan Kerja pada Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada jalur tidak langsung *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui keterikatan kerja, hasil uji signifikansi juga memperlihatkan nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,775 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,058 (positif), yang berarti berpengaruh signifikan. Sehingga, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H_9 diterima). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan *organizational citizenship behavior* bisa hanya dengan meningkatkan lokus kendali internal para dosen akan tetapi apabila juga diiringi dengan keterikatan kerja yang tinggi, maka OCB para dosenpun dapat lebih tinggi lagi. Hasil penelitian ini sejalan meskipun tidak identik pada studi sebelumnya yang menemukan bahwa peran lokus kendali para individu yang tinggi dengan peran mediasi keterikatan kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (Hsiah & Tseng, 2015; Tokmak & Turgut, 2012).

Mediasi Keterikatan Kerja pada Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada jalur tidak langsung kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* melalui keterikatan kerja, hasil uji signifikansi memperlihatkan *critical ratio* (CR) sebesar 3,248 dengan koefisien pengaruh yang dihasilkan sebesar 0,084 (positif), yang berarti berpengaruh signifikan. Jadi, hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, dapat diterima (H_{10} diterima). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keterikatan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*, artinya meningkatkan *organizational citizenship behavior* bisa hanya dengan meningkatkan kemampuan kecerdasan emosional para dosen, akan tetapi apabila juga diiringi dengan keterikatan kerja yang tinggi, maka OCB para dosen dapat lebih tinggi lagi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kecerdasan emosional dengan peran mediasi keterikatan kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (Yu & Takahashi, 2020).

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian antara lain: (1) *occupational self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (2) *internal locus of control* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (3) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (4) keterikatan kerja memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (5) *occupational self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (6) *internal locus of control* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (7) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta; (8) keterikatan kerja memediasi pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*; (9) keterikatan kerja memediasi pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*; (10) Keterikatan kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen tetap PTS LLDikti wilayah III Jakarta. Sifat mediator adalah *partially mediation*.



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
ACKNOWLEDGEMENT	vii
RINGKASAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian	14
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	15
1.5 <i>State of The Art</i>	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	18
2.1 Latar Belakang Teori.....	18
2.2 Penelitian Relevan	51
2.3 Kerangka Pemikiran.....	105
2.4 Hipotesis Penelitian.....	114
BAB III METODE PENELITIAN	116
3.1 Jenis Penelitian	116
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	116
3.3 Desain Penelitian	117
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	118
3.5 Metode Pengumpulan Data	121
3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian.....	121
3.7 Jenis Instrumen.....	140

3.8 Data dan Teknik Analisa Data	141
3.9 Pengujian Hipotesis Statistik.....	144
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	147
4.1 Hasil Penelitian	147
4.2 Pembahasan.....	209
4.3 Keterbatasan Penelitian	230
4.4 Novelty.....	232
BAB V PENUTUP	235
5.1 Kesimpulan	235
5.2 Implikasi.....	238
5.3 Rekomendasi	242
DAFTAR PUSTAKA	247
LAMPIRAN	267



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil Visualisasi Vos Viewer	16
Gambar 2.1	Keterikatan Sumber Daya dan SCA	19
Gambar 2.2	Model Triadic Reciprocal Determinism	20
Gambar 2.3	Konstelasi Teori Penelitian.....	22
Gambar 2.4	Aon Hewitt's Model of Employee Engagement	29
Gambar 2.5	Model Penelitian.....	114
Gambar 4.1	Second Order CFA Organizational Citizenship Behavior.....	165
Gambar 4.2	Second Order CFA Keterikatan Kerja	168
Gambar 4.3	Second Order CFA Occupational Self-Efficacy	170
Gambar 4.4	Second Order CFA Internal Locus of Control.....	173
Gambar 4.5	Second Order CFA Kecerdasan Emosional	175
Gambar 4.6	Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Laten Eksogen dan Endogen.....	178
Gambar 4.7	Full Model SEM	185
Gambar 4.8	Perhitungan Sobel Tes Pengaruh Tidak Langsung X1 melalui Y terhadap Z.....	193
Gambar 4.9	Perhitungan Sobel Tes Pengaruh Tidak Langsung X2 melalui Y terhadap Z.....	194
Gambar 4.10	Perhitungan Sobel Tes Pengaruh Tidak Langsung X3 melalui Y terhadap Z.....	195
Gambar 4.11	Total Effect terhadap Organizational Citizenship Behavior	204
Gambar 4.12	Total Effect terhadap Keterikatan Kerja	204
Gambar 4.13	Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model	233

Intelligentia - Dignitas

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Peringkat Perguruan Tinggi Indonesia.....	2
Tabel 1.2	Daftar Status Jabatan Fungsional Dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta.....	3
Tabel 1.3	Daftar Status Akreditasi PTS Berdasarkan Peringkat APT.....	4
Tabel 1.4	Daftar Jenjang Pendidikan Dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta ..	4
Tabel 1.5	Hasil Prariset Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	5
Tabel 1.6	Hasil Prariset Keterikatan Kerja (KK)	7
Tabel 1.7	Hasil Prariset Occupational Self-Efficacy (OSE)	9
Tabel 1.8	Hasil Prariset Internal Locus of Control (ILC)	10
Tabel 1.9	Hasil Prariset Kecerdasan Emosional (KE).....	12
Tabel 2.1	Matrik Penelitian Relevan.....	88
Tabel 3.1	Populasi Dosen Tetap PTS LLDikti Wilayah III Jakarta.....	119
Tabel 3.2	Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	120
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Organizational Citizenship Behavior...	122
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior ..	124
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Keterikatan Kerja.....	126
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja	128
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Variabel Occupational Self-Efficacy	130
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Variabel Occupational Self-Efficacy	131
Tabel 3.9	Kisi-kisi Instrumen Variabel Internal Locus of Control	133
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Variabel Internal Locus of Control	135
Tabel 3.11	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kecerdasan Emosional	137
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	138
Tabel 3.13	Kriteria Kecocokan Model.....	142
Tabel 4.1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	148
Tabel 4.2	Deskripsi Organizational Citizenship Behavior.....	151
Tabel 4.3	Deskripsi Keterikatan Kerja	153
Tabel 4.4	Deskripsi Occupational Self-Efficacy	154
Tabel 4.5	Deskripsi Internal Locus of Control	155
Tabel 4.6	Deskripsi Kecerdasan Emosional	157
Tabel 4.7	Jenis Kelamin * OCB Tabulation.....	158
Tabel 4.8	Masa Kerja * OCB Tabulation	158
Tabel 4.9	Kepangkatan Akademik * OCB Tabulation.....	159
Tabel 4.10	Pendidikan Terakhir * OCB Tabulation	159
Tabel 4.11	Usia * OCB Tabulation	160
Tabel 4.12	Akreditasi * OCB Tabulation.....	160
Tabel 4.13	Keterikatan Kerja * OCB Tabulation	161
Tabel 4.14	Occupational Self-Efficacy * OCB Tabulation	162
Tabel 4.15	Internal Locus of Control * OCB Tabulation.....	163

Tabel 4.16	Kecerdasan Emosional * OCB Tabulation.....	163
Tabel 4.17	Standardized Loading Factor Variabel Organizational Citizenship Behavior.....	166
Tabel 4.18	Uji Kecocokan Model CFA Variabel Organizational Citizenship Behavior.....	167
Tabel 4.19	Standardized Loading Factor Variabel Keterikatan Kerja.....	168
Tabel 4.20	Uji Kecocokan Model CFA Variabel Keterikatan Kerja	169
Tabel 4.21	Standardized Loading Factor Variabel Occupational Self-Efficacy ...	170
Tabel 4.22	Uji Kecocokan Model CFA Variabel Occupational Self-Efficacy	172
Tabel 4.23	Standardized Loading Factor Variabel Internal Locus of Control.....	173
Tabel 4.24	Uji Kecocokan Model CFA Variabel Internal Locus of Control	174
Tabel 4.25	Standardized Loading Factor Variabel Kecerdasan Emosional	176
Tabel 4.26	Uji Kecocokan Model CFA Variabel Kecerdasan Emosional.....	177
Tabel 4.27	Korelasi Antar Variabel Laten dan Akar Kuadrat AVE.....	179
Tabel 4.28	Assessment of Normality (Group Number 1)	181
Tabel 4.29	Observation Farthest From The Centroid (Mahalanobis Distance)..	183
Tabel 4.30	Uji Kecocokan Full Model SEM.....	184
Tabel 4.31	Koefisien Jalur dan CR (t-value)	186
Tabel 4.32	Standardized Loading Factor Indicator	186
Tabel 4.33	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	199
Tabel 4.34	Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	200
Tabel 4.35	Analisis Total Effect	203



Intelligentia - Dignitas

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	268
Lampiran 2	Populasi dan Sampel	273
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	276
Lampiran 4	Data Penelitian	291
Lampiran 5	Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel Laten	346
Lampiran 6	Assumption Structural Equation Modeling (SEM)	368
Lampiran 7	Uji Hipotesis Structural Equation Modeling (SEM)	377



Intelligentia - Dignitas