



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7200-7208

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta

Marilin Kristina¹, Citrawati Jatiningrum^{2*}, Habibah³

^{1,2} Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi dan Ilmu Komputer, Institusi Bakti Nusantara Lampung

³ Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kartamulia, Purwakarta.

Email: marilinkristina0104@gmail.com¹, citrawati1980@gmail.com², abiasaptha@gmail.com³

Abstrak

Organisasi dituntut untuk mengelola dan memahami kondisi yang ada di dalam lembaganya. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting dalam memajukan organisasi, terutama pada Perguruan Tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen pada beberapa perguruan tinggi swasta di Lampung yang berjumlah 68 orang menggunakan purposive sampling. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku OCB berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta, dan komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi yayasan dan pimpinan Perguruan Tinggi Swasta untuk merancang kebijakan yang mendorong perilaku OCB dengan memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membangun sistem penilaian kinerja yang mengakomodasi aspek OCB. Kebijakan ini sangat penting untuk sustainability perguruan tinggi swasta yang mendukung pengembangan karir dosen dan meningkatkan akreditasi institusi.

Kata kunci: Perilaku Kewargaan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen, Perguruan Tinggi.

1. Latar Belakang

Kinerja dosen merupakan faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan tinggi, khususnya dalam memenuhi tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kinerja dosen merupakan tantangan yang terus berlanjut dan menjadi fokus utama bagi perguruan tinggi yang ingin meningkatkan kualitas akademik dan reputasi kelembagaannya. Kinerja dosen tidak hanya mencakup tugas mengajar formal tetapi juga kegiatan seperti mengembangkan materi pengajaran, melakukan penelitian, membimbing mahasiswa, dan berpartisipasi dalam pengabdian kepada masyarakat. [1] menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Studi terkini secara konsisten menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan kinerja dosen. OCB—perilaku sukarela dan ekstra-peran—telah dikaitkan dengan peningkatan hasil penelitian, efektivitas pengajaran, dan keberhasilan institusional secara keseluruhan di kalangan dosen. OCB sebagai pendekatan manajemen sumber daya manusia sangat membantu dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, seperti pengembangan metode pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Aspek moral, komitmen, dan motivasi dosen menjadi faktor penting yang mendukung terciptanya OCB, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja dosen [2][3].

Kinerja dosen memiliki banyak aspek, meliputi kompetensi instruksional, keluaran ilmiah, pengembangan profesional, dan kontribusi layanan [4][5][6]. Kinerja dosen yang efektif dikaitkan dengan peningkatan hasil belajar mahasiswa, peningkatan reputasi institusi, dan inovasi yang lebih besar dalam kurikulum dan

pedagogi Namun, terlepas dari perannya yang penting, hasil kinerja bervariasi secara signifikan, terutama di negara-negara berkembang di mana pendorong struktural dan psikologis produktivitas akademik sering kali kurang berkembang [7][8].

Beberapa studi telah dilakukan berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja Dosen. Studi yang dilakukan oleh [9] melibatkan 294 dosen dari perguruan tinggi negeri dan swasta di Jawa Timur, Indonesia. Hasil kajian menemukan bahwa OCB memediasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menyatakan bahwa OCB yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja dosen, dengan gender memoderasi hubungan ini. [10] melakukan penelitian kuantitatif di perguruan tinggi Indonesia menemukan bahwa komitmen organisasi dan budaya berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. OCB yang tinggi di kalangan dosen, yang didukung oleh budaya organisasi dan komitmen yang kuat, mengarah pada peningkatan hasil kinerja. Meskipun beberapa penelitian yang mengonfirmasi bahwa OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, beberapa penelitian menemukan bahwa pengaruhnya dapat bersifat positif tetapi tidak signifikan dalam konteks tertentu yaitu [11] dan [12] melaporkan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan perbedaan hasil studi tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menginvestigasi pengaruh OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta. Penelitian tentang Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen menyoroti bahwa meskipun komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja dosen, hubungan ini tidak selalu signifikan. [12] dan [13] menunjukkan bahwa komitmen organisasional saja dapat tidak secara langsung meningkatkan kinerja dosen kecuali disertai dengan faktor lain. Selain itu [13] berargumen bahwa komitmen diperlukan tetapi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja.

Hubungan antara OCB dan kinerja dosen merupakan bidang penelitian penting yang memiliki implikasi praktis bagi manajemen pendidikan tinggi. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dosen, tetapi pengaruhnya sering kali terkait dengan faktor organisasi dan individu lainnya. Lembaga yang ingin meningkatkan kinerja dosen harus menumbuhkan komitmen yang kuat di samping budaya yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan strategi motivasi. Berdasarkan diskusi di atas dan adanya perbedaan hasil pengujian beberapa penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta.

2. Metode Penelitian

Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Dosen

OCB merujuk pada perilaku individu yang bersifat sukarela oleh karyawan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi secara kolektif mendorong fungsi organisasi yang efektif [14][15] [16]. Perilaku ini melampaui persyaratan pekerjaan formal dan mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi. Studi [17][18][19] dan [20] menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini memiliki makna bahwa semakin tinggi OCB dosen, semakin baik pula kinerja yang dicapai, yang pada akhirnya berdampak pada akreditasi dan pemerinkatan kampus. Berdasarkan bukti empiris di atas, menunjukkan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Peningkatan OCB menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Studi [21] mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ada tiga, yaitu: karakteristik kerja yang berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi, karakteristik struktur yang dipengaruhi oleh besarnya organisasi dan bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi) dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan kepercayaan dosen terhadap visi, misi, serta nilai-nilai institusi. Studi [22] menemukan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja dosen pada perguruan tinggi Islam di Indonesia. Dosen yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih, bekerja lebih dari yang diharapkan, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan institusi. Penelitian lain [23] juga membuktikan bahwa komitmen organisasi

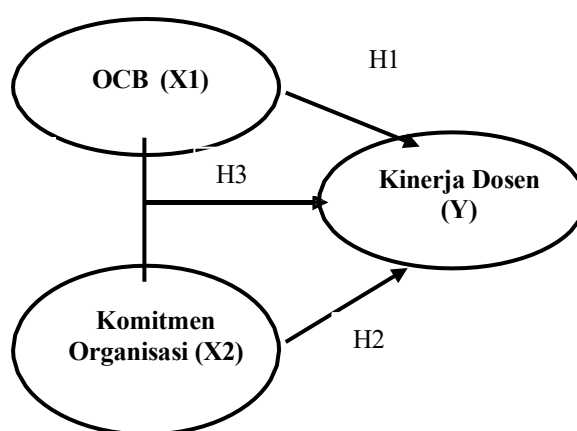
berpengaruh signifikan terhadap OCB, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dosen Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : *Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen*

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Dosen

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi secara empiris dibuktikan oleh beberapa penelitian memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Penelitian [24] menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku positif dosen yang melampaui tugas formal, seperti membantu rekan kerja, loyalitas tinggi, dan kontribusi sukarela untuk kemajuan institusi. Dosen dengan tingkat OCB tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka tidak hanya menjalankan tugas pokok, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam aktivitas tambahan yang mendukung tujuan organisasi [3]. Hal ini sejalan dengan temuan [25] yaitu OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta, baik secara langsung maupun sebagai variabel mediasi antara motivasi, iklim organisasi, dan kinerja dosen Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen*



Gambar 1. Framework Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel yang digunakan dalam studi ini menggunakan *purposive random sampling*. Berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian ini, responden yang dipilih adalah Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung dengan akreditasi Baik Sekali dan Unggul. Sampel penelitian dengan kriteria yaitu Dosen aktif pada Perguruan Tinggi Swasta yang telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, sudah memiliki jabatan akademik (AA/Lektor/ Lektor kepala). Sampel terpilih menjadi responden yaitu sebanyak 68 responden.

Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* *Komitmen organisasi (X2)*, *Kinerja Dosen (Y)*

Tabel 1 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel	Variabel dan Definisi	Indikator
X1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Yaitu mengacu pada perilaku individu, yang bersifat sukarela oleh karyawan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem	• <i>Altruism</i> (perilaku membantu rekan kerja), • <i>Courtesy</i> (menunjukkan hubungan baik dengan sesama rekan kerja), • <i>Conscientiousness</i> (perilaku yang melebihi syarat minimal),

	penghargaan formal, namun secara kolektif mendorong fungsi organisasi yang efektif. [26]	• <i>Sportmanship</i> (tindakan positif terhadap organisasi), • <i>Civic virtue</i> (perilaku yang turut serta dan berperan aktif). [18] [27]
X2	<i>Komitmen organisasi</i> Yaitu didefinisikan sebagai keterikatan psikologis dan loyalitas yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, yang memengaruhi keinginan mereka untuk tetap bertahan di organisasi dan berkontribusi pada tujuannya. [28]	• <i>Affective Commitment</i> (keinginan), • <i>Continuance Commitment</i> (kebutuhan) dan • <i>Normative Commitment</i> (kewajiban). [29] [30]
Y	<i>Kinerja Dosen</i> Yaitu Ukuran keberhasilan dosen menggambarkan tercapainya tujuan dan sasaran dalam melaksanakan tugasnya melalui tridharma perguruan tinggi, pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. [31][32]	• Kompetensi Instruksional, • Keluaran Ilmiah, • Pengembangan Profesional, Dan Kontribusi Layanan [33][34][35]

Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengujian Hipotesis (H1 dan H2) Pengujian juga menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen PT Swasta

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

X2 = Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji Hipotesis 3 (H3) untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama – sama atau simultan Ghazali dalam Abdul (2020). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu apabila angka probabilitas signifikan > 0,5, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya apabila angka probabilitas signifikan < 0,5, maka Ho ditolak dan Ha diterima

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item	R.Hitung	R. Tabel	Keterangan
Variabel OCB			
Item 1	0.559	0,2787	Valid
Item 2	0.724	0,2787	Valid
Item 3	0.725	0,2787	Valid
Item 4	0.724	0,2787	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1812>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Item 5	0.706	0,2787	Valid
Item 6	0.742	0,2787	Valid
Item 7	0.646	0,2787	Valid
Item 8	0.714	0,2787	Valid
Item 9	0.650	0,2787	Valid
Item 10	0.674	0,2787	Valid
Variabel Komitmen organisasi			
Item 1	0.751	0,2787	Valid
Item 2	0.906	0,2787	Valid
Item 3	0.927	0,2787	Valid
Item 4	0.927	0,2787	Valid
Item 5	0.897	0,2787	Valid
Item 6	0.943	0,2787	Valid
Item 7	0.943	0,2787	Valid
Item 8	0.948	0,2787	Valid
Item 9	0.892	0,2787	Valid
Variabel Kinerja Dosen			
Item 1	0.733	0,2787	Valid
Item 2	0.858	0,2787	Valid
Item 3	0.857	0,2787	Valid
Item 4	0.849	0,2787	Valid
Item 5	0.873	0,2787	Valid
Item 6	0.864	0,2787	Valid
Item 7	0.890	0,2787	Valid
Item 8	0.938	0,2787	Valid
Item 9	0.948	0,2787	Valid
Item 10	0.768	0,2787	Valid

Hasil pengujian Validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka instrument OCB, komitmen Organisasi dan kinerja Dosen dapat dinyatakan bahwa semua instrumen valid. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas pengujian menggunakan *Cronbach Alpha*. Berikut ini adalah hasil pengujian Reliabilitas untuk ketiga variabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas			
Notasi	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	Organizational Citizenship Behavior	0.913	10
X2	Komitmen Organisasi	0.977	9
Y	Kinerja Dosen	0.986	10

Berdasarkan dari Tabel 3 diatas, hasil perhitungan didapat nilai *Cronbach Alpha* Istrumen *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) lebih besar daripada nilai kritisnya ($0,913 > 0,6$), Komitmen Organisasi ($0,977 > 0,6$) dan Kinerja Dosen ($0,968 > 0,6$) maka semua instrument adalah reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.735	5.398		2.174	.035		
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.385	.163	.300	2.359	.023	.725	1.380
	Komitmen organisasi	.404	.111	.462	3.633	.001	.725	1.380

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai tolerance 0.725 dimana apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas, maka tidak terjadi antara multikolonieritas antar sesama variabel independen dalam penelitian ini ($0.725 > 0,10$) jika ditinjau dari nilai VIF sebesar 1,380 dimana apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolonieritas atas variabel independen, maka ($1,380 < 10.00$) sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 5 Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.425	3.787

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi

Pada Tabel 5 diatas didapat hasil R^2 sebesar 0,449, artinya ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%, sedangkan yang 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.735	5.398		2.174	.035
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.385	.163	.300	2.359	.023
	Komitmen organisasi	.404	.111	.462	3.633	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diatas, menunjukkan pengujian Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2) nilai koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Dosen. Hasil uji nilai signifikansi untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) terhadap kinerja Dosen (Y) sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,359 > 2,012$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima berarti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen (Y). Hasil ini konsisten dengan penelitian [36] bahwa terdapat pengaruh OCB dan lingkungan kerja

terhadap kinerja dosen. OCB memberikan kontribusi dominan terhadap peningkatan kinerja, yang berarti semakin tinggi perilaku OCB dosen, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

Pengujian Hipotesis 2 (H2) menunjukkan nilai yang signifikan untuk pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja Dosen (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,633 > 2,012$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima berarti komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen (Y). Bukti penelitian ini konsisten dengan penelitian [22][23] yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, yang dapat dijadikan dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dosen.

Tabel 7 Hasil Pengujian Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.098	2	274.549	19.142	.000 ^b
	Residual	674.122	47	14.343		
	Total	1223.220	49			

a. Dependent Variable: kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi

Sedangkan, Tabel 7 hasil pengujian ANOVA untuk pengujian Hipotesis 3 (H3) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $19,142 > F$ tabel 3,191, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terhadap pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen (Y). Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian [37][38]. Penelitian menegaskan bahwa dosen dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, loyal terhadap institusi, serta berkontribusi secara optimal pada tugas-tugas akademik dan non-akademik. Komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas dosen di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa dosen dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, loyal terhadap institusi, serta berkontribusi secara optimal pada tugas-tugas akademik dan non-akademik. Komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas dosen di lingkungan perguruan tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian maka disimpulkan bahwa pengujian hipotesis menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Indonesia. Peningkatan OCB menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja dosen secara keseluruhan. Selain itu hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikansi untuk komitmen organisasi terhadap kinerja Dosen. Berdasarkan bukti riset ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja dosen, sebagaimana dibuktikan melalui berbagai metode pengujian statistik dan meta-analisis lintas studi. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sampel penelitian hanya pada perguruan tinggi swasta, penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian agar hasil dapat digeneralisasi.

REFERENSI

- [1] Y., Putrana, A. Fathoni, M., M., Warso. (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, pp.1-14. 2016
- [2] T., Setyorini, J., D., Manafe, I. J. Nino. *The Role of Organizational Commitment and Organization Culture Toward Job Performance*. Jurnal Riset Administrasi dan Manajemen, vol. 5, no. 3, 2021.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1812>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- [3] A. R. Setiana. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya*. Journal of Business and Economics Research (JBE) vol. 3, no. 2, pp. 186-193. 2022. DOI:10.47065/jbe.v3i2.1737
- [4] B. Arifin. S., Riadi, A. Heksarini, A. (2024). *The Effect of Competence and Empowerment and Motivation on Organizational Citizenship Behavior and Lecturer Performance*. International Journal of Business and Management Invention, 13(11), 78-89, 2024.
- [5] I. Surya, N. Y., Naipospos, and Sariyanto. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Amir Hamzah*. Jurnal Administrasi Publik, vol. 2, no.2, 84-92, 2022.
- [6] E. Siahaan. *Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan*. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, vol. 4 No. 2, pp. 41-59, 2020. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.41592>.
- [7] A. S. Supriyanto and V. M. Ekowati. Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in the relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. Journal of Islamic Marketing, vol. 11, no. 6, pp. 1777-1799, 2020. <https://doi.org/DOI.101108/JIMA-08-2018-0140>
- [8] N. Nurhasanah, and S. K. Purwanto. *Measurement Model of Lecturer Performance and Organizational Citizenship Behaviours Based on Work Environment Characteristics, Innovation and Knowledge Sharing*. Central Asia and the Caucasus, vol. 23, no. 1, pp. 250-265, 2023.
- [9] N. P. S. A. Dewi, and N. L. P. Suryani. *Enhancing Lecturer Performance: Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, vol. 9, no. 2, pp. 123-134, 2023.
- [10] D. P. Sari, and H. B. Santoso, H. B. *The Role of Organizational Commitment and Organizational Culture in Improving Lecturer Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediation*. Jurnal Riset Akuntansi dan Aplikasi Manajemen, vol. 6, no. 1, pp. 45-56, 2022.
- [11] E. M. Sutanto. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, vol. 10, no. 1, pp. 12-20, 2012. <https://doi.org/10.18202/jam.v10i1.3964>
- [12] M. Shohib, F. Suhariadi, and T. S. Agustina, *The role of organizational commitment in the relationship between collaborative leadership and teacher performance*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, vol. 12, no. 1, pp. 69-75, 2024. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i1.31497>
- [13] S. Zulaikah, M. Hamid, S. A. Muin, S, A. *The Effect of Organizational Commitment and Competence on Satisfaction and Performance of Lecturers at the Makassar South Sulawesi Maritime Polytechnic*. Media Trend Jurnal Ilmiah, vol. 17, no. 4, 2020. <https://journal.trunojoyo.ac.id/mediatrend/article/view/17574>
- [14] Siregar, E., and Siregar, R. *Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan*. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, vol. 4, no. 2, pp. 41-59, 2020. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- [15] D. W. Organ. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. 1988. Lexington Books.
- [16] F. C. Fein, A. Tziner, and C. Vasiliu. *The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors*. Frontiers in Psychology, 14, 1181930, 2023.
- [17] R. Bayu Putra, and H. Fitri, H. *Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, vol. 2, no. 4, pp. 485-512, 2021. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- [18] D. A. G. Amrulloh, H. M. Priadana, and H. Setiawan, H. *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kompetensi Dosen terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior (OCB) serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Bidang Ekonomi dan Bisnis di Jawa Barat*. Universitas Pasundan Bandung. 2021.
- [19] N. Sari. *Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Mamuju*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 5, no. 2, pp. 1-12, 2019.
- [20] J. Juliansyah, M., Ridwan, and Wahidmurni. *The Effect of Islamic Leadership, Organizational Culture, and Self-Efficacy on Lecturer Performance Mediated Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia*. Jurnal Pendidikan Islam, vol. 11, no. 1, pp. 77-93. 2023. <https://doi.org/10.14421/jpi.2022.111.77-93>
- [21] M. Demir, M. *The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: A Study of Academicians*. Educational Sciences: Theory & Practice, vol. 15., no. 1, pp. 1-13, 2015.

- [22] Muawanah. *Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen di IAIN Kediri*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, vol. 4., no. 1, pp. 84-993, 2023.
- [23] Sutanto, E. M. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, vol. 10, no. 1, pp. 12–20. <https://doi.org/10.18202/jam.v10i1.3964>
- [24] H. K. Tjahjono, F. Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). *Kepemimpinan Transformasional pada Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Afektif*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, vol, 11, no.2, pp. 217-232.
- [25] E. Siahaan, E. Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, vol. 4, no. 2, pp. 41-59. 2020. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.41592>
- [26] Badaruddin. *Dimensi Organizational Citizenship Behavior: Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB Dosen*. Jurnal Manajemen, vol. 9, no. 2, 59-685, 2021.
- [27] T. Setyowati, and F. N Widjayanti, *Organizational Citizenship Behavior, Variable Antecedents and Their Effect on Performance Lecturer*. E-Proceeding: Management Science, University of Muhammadiyah Jember, 322–332, 2021.
- [28] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, vol. 1, no. 1, pp. 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- [29] S. H. Posi, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen*, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2025.
- [30] Supriyanto, E. *The Effect of Islamic Leadership, Organizational Culture, and Self-Efficacy on Lecturer Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Pendidikan Islam, vol. 12, no. 1, 1-15, 2023.
- [31] M., Shohib, F., Suhariadi, F., and T. S. Agustina. *The role of organizational commitment in the relationship between collaborative leadership and teacher performance*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, vol. 12, no. 1, 69–75. 2024. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i1.31497>
- [32] V. L. Rizki and R. B. Sulistyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lumajang: Widya Gama Press, 2022.
- [33] J. Anuik, *Classroom incivility going viral on social media: One professor's encounters*, Journal of Contemporary Issues in Education, vol. 19, no. 2, pp. 11–36, 2024. doi: 10.20355/jcie296
- [34] A. F. Wulandari, A. Winarno, B. S. Laturlean, and F. Nur, *Explaining Gender in Moderating the Effect of Competency, Work Discipline and Job Satisfaction on Lecturer Performance*, Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, vol. 8, no. 2, pp. 650–663, 2024. doi: 10.33650/al-tanzim.v8i2.7193.
- [35] X., Zhang, P., Zhang, Y., Shen, M., Liu, Q., Wang, D., Gašević, Yizhou Fan. *A Systematic Literature Review of Empirical Research on Applying Generative Artificial Intelligence in Education*. Frontiers of Digital Education, vol. 1, no. 3, pp. 223–245, 2024. <https://doi.org/10.1007/s44366-024-0028-5>
- [36] A., M., Ghozali and S., Abdullah Acim, *Kriteria pemimpin dalam perspektif hadits*, Jurnal Cerdas Hukum, vol. 2, no. 1, pp. 15–22, 2020.
- [37] S. Sulistiasih and W. Widodo, *Enhancing Lecturer Performance: A Meta-Analysis of Organizational Commitment and Transformational Leadership*, Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, vol. 17, no. 2, pp. 2218-2230, Jun. 2025.
- [38] S. Belwalkar, S., V., Vohra, dan A., Pandey, A. *The relationship between workplace spirituality, job satisfaction, and organizational citizenship behaviors: an empirical study*. Social Responsibility Journal, vol. 14, no. 2, pp. 410–430, 2018. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>