

## Pengaruh pelatihan, konsep diri dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Suriyanti<sup>1✉</sup>, Wahyudi<sup>2</sup>, Shalahuddin<sup>3</sup>, Erick Karunia<sup>4</sup>, Muh. Asdar<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar, Indonesia.

<sup>3,4</sup>Universitas Borneo, Tarakan, Indonesia.

<sup>5</sup>STIE Wira Bhakti, Makassar, Indonesia.

### Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di luar tugas utama di lingkungan kerja. Penelitian ini memeriksa hubungan variabel Pelatihan, Konsep Diri, dan Budaya Organisasi terhadap OCB. Studi dilakukan di STIE X Kota Makassar dengan 69 dosen sebagai responden menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda melalui Smart PLS Versi 4. Hasil menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan pada OCB dosen di STIE X Kota Makassar. Konsep Diri dan Budaya Organisasi juga berpengaruh signifikan sebagian terhadap OCB. Ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan bersama-sama terhadap peningkatan OCB. Hasil ini menyarankan organisasi dapat meningkatkan OCB dosen dengan fokus pada Pelatihan, Konsep Diri, dan Budaya Organisasi.

**Kata kunci:** Pelatihan; konsep diri; budaya organisasi; organizational citizenship behavior

## *The influence of training, self-concept, and organizational culture on organizational citizenship behavior*

### Abstract

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary behaviors beyond one's primary job responsibilities in the workplace. This study examines the relationships between the variables of Training, Self-Concept, and Organizational Culture and their impact on OCB. The research was conducted at STIE X Makassar, involving 69 lecturers as respondents who completed a questionnaire. Data analysis involved validity testing, reliability testing, classic assumption testing, and multiple linear regression using Smart PLS Version 4. The results demonstrate that Training significantly influences OCB among lecturers at STIE X Makassar. Additionally, Self-Concept and Organizational Culture also have partial and significant effects on OCB. Collectively, these three variables significantly contribute to the improvement of OCB. This suggests that organizations can enhance lecturers' OCB by focusing on Training, Self-Concept, and Organizational Culture.*

**Key words:** Training; Self-Concept; Organizational Culture; Organizational Citizenship Behavior

## PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu suatu konsep penting dalam manajemen organisasi, yang mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar tugas-tugas utama mereka di lingkungan kerja, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan dan mempengaruhi perilaku sukarela di kalangan dosen pada STIE “X” Makassar.

Urgensi penelitian ini membahas pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh pelatihan, konsep diri, dan budaya organisasi terhadap OCB pada dosen yang memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi, khususnya di perguruan tinggi. Dalam lingkungan pendidikan, OCB dosen dapat memengaruhi kualitas pengajaran, hubungan antar-dosen, dan produktivitas akademik. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk membantu organisasi mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan OCB di kalangan dosen. Masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana pelatihan, konsep diri, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku sukarela (OCB) dosen di perguruan tinggi. Pertanyaan utama adalah sejauh mana faktor-faktor ini saling berhubungan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap OCB.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara pelatihan, konsep diri, dan budaya organisasi terhadap OCB di kalangan dosen. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi solusi yang dapat meningkatkan OCB di lingkungan akademik. Solusi yang dicari dalam penelitian ini adalah menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi OCB dosen. Dengan pemahaman ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan OCB di kalangan dosen. Solusi yang dipilih adalah melalui analisis statistik yang cermat dan menyeluruh terhadap data yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan, konsep diri, dan budaya organisasi terhadap OCB. Dengan demikian, penelitian ini akan menggunakan metode regresi statistik untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi OCB.

Menurut Titisari dalam Hanapi et al (2020), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan individu yang melebihi persyaratan pekerjaan mereka di lingkungan kerja. Sementara menurut Djati dalam Hanapi et al (2020), OCB adalah perilaku karyawan yang tidak tampak terhadap rekan kerja atau perusahaan, yang melampaui standar perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang diberikan oleh Organ dalam Amelia et al., (2023) menyatakan bahwa ini adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak memiliki keterkaitan langsung atau eksplisit dengan sistem penghargaan, dan dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan ini adalah bahwa OCB merujuk pada perilaku individu yang dilakukan dengan sukarela, tidak secara langsung dihargai dalam sistem penghargaan, dan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Pelatihan adalah suatu metode pembelajaran yang melibatkan pemerolehan pengetahuan, keterampilan, pedoman, aturan, atau tindakan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan Simamora dalam Haryadi et al., (2021). Pelatihan merupakan salah satu alat yang digunakan untuk menghubungkan kinerja dan pekerjaan dengan keahlian, keterampilan, dan kompetensi individu, serta upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi aspek-aspek khusus yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Purnamasari et al., 2023). Training adalah suatu proses di mana individu memperoleh pengetahuan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Training adalah cara untuk mentransfer pengetahuan kepada karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam melakukan tugas-tugas dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan menjadi fokus perhatian, meningkatkan produktivitas, dan kesuksesan suatu industri Filippetti et al. dalam (Haryadi et al., 2021).

Budaya organisasi, menurut Uttal dalam (Husodo & Pratama, 2018), adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang berinteraksi dengan individu dalam perusahaan, struktur organisasi, serta sistem pengendalian untuk menghasilkan norma perilaku menggambarkan budaya organisasi sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma bersama yang mencakup suatu organisasi. Dalam pandangan Robbins dalam (Husodo & Pratama, 2018), budaya organisasi merujuk pada elemen-elemen yang terkait dengan sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dan yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihanto & Prayekti (2018) bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan tingkat signifikansi  $0,04 < \alpha < 0,05$ . Hal ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya pelatihan maka menumbuhkan rasa Organizational Citizenship Behavior para pengrajin batik, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryadi et al. (2021) menunjukkan bahwa training memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Nikomas Gemilang Serang Divisi Nike Bagian Hottpress. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi Prayogi et al (2021) dimana hasil uji statistik Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan pada bagian data management PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan yang berjumlah 50 orang.

## **METODE**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan metode observasi dan penyusunan kuesioner. Kasus yang diinvestigasi dalam penelitian ini terfokus pada lingkungan STIE X Makassar. Jumlah populasi yang menjadi fokus adalah 69 orang dosen. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, peneliti memilih untuk melakukan sensus dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. (Sugiyono, 2017) Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Maret sampai April 2023.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen yang menjadi fokus, yakni Pelatihan, Konsep Diri, dan Budaya Organisasi. Sementara variabel dependen adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). Berikut ini akan dijelaskan definisi operasional dan indikator pengukuran untuk masing-masing variabel tersebut. Pertama variabel pelatihan dengan indikator Penilaian kebutuhan pelatihan, program pelatihan formal untuk mengajarkan Dosen, pelatihan formal ditawarkan, Program pelatihan dievaluasi, rata-rata jumlah jam pelatihan (Rahman & Chowdhuri, 2018). Kedua variabel Konsep diri dengan indikator persepsi, konsep dan sikap oleh Hurlock dalam (Prastiani & Listiadi, 2021). Ketiga variabel Budaya organisasi dengan indikator inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail., berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan anggota, semangat dalam bekerja (Saputra et al., 2019). Dan indikator dari Organizational Citizenship Behavior yang dikutip dari Organ dalam (Saputra et al., 2019) ada 5 (lima) dimensi pada OCB yaitu Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship, Civiv Virtue.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini menggunakan skala Likert sebagai alat untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial yang diteliti. Skala ini terdiri dari lima tingkat, mulai dari tingkat "Sangat Setuju" (dengan poin lima) hingga "Sangat Tidak Setuju" (dengan poin satu). Data yang sudah dikumpulkan akan dianalisis melalui dua tahap utama: pengujian asumsi dasar dan pengujian hipotesis. Sebelum kita bisa melakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah memastikan bahwa data kita memenuhi standar tertentu yang disebut sebagai Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), ini penting agar hasil analisis kita bisa diandalkan. Pengujian asumsi dasar melibatkan tiga hal, yaitu memeriksa apakah data kita memiliki distribusi normal, menguji apakah ada variasi acak dalam data, dan memeriksa apakah ada hubungan kuat antara variabel-variabel yang digunakan. Setelah semua asumsi terpenuhi, kita akan menggunakan teknik analisis yang disebut regresi berganda untuk memahami bagaimana variasi dalam dua atau lebih variabel independen dapat memprediksi atau menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Semua analisis ini akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak khusus seperti Smart PLS 4. Tujuannya adalah untuk membantu kita memprediksi bagaimana suatu variabel akan berperilaku ketika kita mengubah nilai variabel lainnya dalam model.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian yang disajikan adalah secara deskriptif dan juga dalam hasil interpretasi perhitungan statistik atau inferensial sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
Distribusi Responden pada STIE X Makassar Tahun 2023

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	34	49,3
Perempuan	35	50,7
Jumlah	69	100,0
Jabatan Akademik		
Tenaga Pengajar	34	49,3
Asisten Ahli	14	20,3
Lektor	15	21,7
Lektor Kepala	6	8,7
Jumlah	69	100,0
Pendidikan		
Magister	58	84,1
Doktor	11	15,9
Jumlah	69	100,0
Program Studi		
S1 Manajemen	51	73,9
S1 Akuntansi	18	26,1
Total	69	100,0
Status Kerja		
Dosen DPK	9	13,0
Dosen Yayasan	60	87,0
Total	69	100,0

Tabel 1 diatas dapat menggambarkan profil dosen di perguruan tinggi X berdasarkan jenis kelamin, jabatan akademik, pendidikan, program studi, dan status kerja. Data dikumpulkan dari 69 dosen di institusi X dan dianalisis untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang karakteristik dosen di lembaga ini.

Profil Jenis Kelamin, dalam menggambarkan profil jenis kelamin dosen di institusi ini, ditemukan bahwa distribusi jenis kelamin relatif seimbang. Persentase laki-laki sekitar 49,3%, sedangkan perempuan sekitar 50,7% dari total dosen. Hal ini menunjukkan bahwa institusi ini memiliki keanekaragaman gender yang cukup seimbang di antara staf pengajar mereka. Keseimbangan jenis kelamin ini dapat memberikan keuntungan dalam hal beragam perspektif dan pendekatan dalam proses pembelajaran dan pengajaran.

Profil Jabatan Akademik, dalam konteks jabatan akademik, terdapat variasi yang signifikan di antara dosen di institusi ini. Mayoritas dosen, yaitu sekitar 49,3%, memiliki jabatan sebagai tenaga pengajar. Selain itu, terdapat pula dosen dengan jabatan asisten ahli (20,3%), lektor (21,7%), dan lektor kepala (8,7%). Distribusi yang beragam ini mencerminkan hierarki jabatan yang ada di dalam institusi, yang mungkin mencerminkan tingkat pengalaman dan pencapaian akademik dari setiap dosen.

Tingkat pendidikan dosen di institusi ini menunjukkan tingkat yang tinggi. Sebanyak 84,1% dari dosen memiliki gelar magister, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap pendidikan tinggi dan pemahaman mendalam dalam bidang studi mereka. Sementara itu, sekitar 15,9% dari dosen memiliki gelar doktor, yang menunjukkan bahwa ada pula dosen yang telah mencapai tingkat pendidikan tertinggi dalam bidang mereka. Tingkat pendidikan yang tinggi ini memberikan jaminan terhadap kualitas pengajaran dan penelitian yang mungkin dilakukan oleh staf pengajar.

Profil Program Studi, dalam hal program studi, terdapat dua jenis program studi utama yang diikuti oleh dosen di institusi ini, yaitu S1 Manajemen dan S1 Akuntansi. Sebanyak 73,9% dari dosen terlibat dalam program studi S1 Manajemen, sementara sisanya, sekitar 26,1%, terlibat dalam program studi S1 Akuntansi. Variasi dalam spesialisasi program studi ini menunjukkan keberagaman minat akademik di antara dosen, yang dapat menguntungkan dalam mengajar berbagai mata pelajaran dan menghadapi tantangan interdisipliner.

Status kerja dosen juga merupakan aspek penting dalam menggambarkan profil staf pengajar di institusi ini. Sebagian besar, yaitu 87,0%, memiliki status kerja sebagai "Dosen Yayasan," yang mungkin mencerminkan hubungan mereka dengan yayasan atau entitas yang mengelola institusi ini. Sementara itu, sekitar 13,0% dari dosen memiliki status kerja sebagai "Dosen DPK." Perbedaan status kerja ini

mungkin mencerminkan struktur organisasional dan pembiayaan yang berbeda di antara dosen. Hal ini juga dapat mempengaruhi tanggung jawab dan tugas-tugas yang diemban oleh masing-masing dosen di institusi.

Nilai R-square adjusted menunjukkan bahwa variabel y dipengaruhi oleh variabel x1 dan x2 dan x3 sebesar 49% sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Atau dapat juga dikatakan bahwa R-square adjusted adalah daya prediksi model yang sebesar 49%.

**Tabel 2.**  
Nilai R Square

	OCB
R-square	0.737
R-square adjusted	0.724
Durbin-Watson test	1.954

Tabel 2 diatas memberikan informasi penting terkait dengan analisis statistik suatu model regresi atau dataset yang digunakan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang terlibat, dengan fokus pada OCB (Organizational Citizenship Behavior). Nilai R-square sebesar 0.737 mengindikasikan bahwa model tersebut dapat menjelaskan sekitar 73.7% variasi dalam variabel dependen (OCB) dengan variabel independen yang digunakan dalam model. R-square adjusted sebesar 0.724 memberikan penyesuaian untuk kompleksitas model, menunjukkan bahwa model masih konsisten dalam menjelaskan variasi setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen. Nilai R-square adjusted menunjukkan bahwa variabel y dipengaruhi oleh variabel x1 dan x2 dan x3 sebesar 72.4% sisanya sebesar 27.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Atau dapat juga dikatakan bahwa R-square adjusted adalah daya prediksi model yang sebesar 72.4%. Secara keseluruhan, tabel ini membantu kita mengevaluasi kualitas model regresi dan keandalannya dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diamati.

**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Regresi

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.5 %	97.5 %
Konsep_Diri	0.373	0.221	0.122	3.066	0.003	0.130	0.615
Pelatihan	0.613	0.608	0.074	8.291	0.000	0.466	0.761
Budaya_Organisasi	0.159	0.239	0.048	3.327	0.001	0.063	0.254
Intercept	0.339	0.000	1.567	0.217	0.829	-2.790	3.469

Tabel 3 diatas memuat hasil analisis regresi yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel dependen (OCB) dengan tiga variabel independen: Konsep\_Diri, Pelatihan, dan Budaya\_Organisasi. Pertama, "Unstandardized Coefficients" atau koefisien tidak distandardisasi mengukur seberapa besar perubahan yang diantisipasi dalam variabel dependen ketika variabel independen bertambah satu satuan, tanpa mempertimbangkan skala variabel tersebut. Misalnya, untuk variabel "Pelatihan", koefisien unstandardized adalah 0.613, menunjukkan bahwa jika "Pelatihan" meningkat satu satuan, variabel OCB diharapkan meningkat sekitar 0.613 satuan. Demikian juga untuk variabel "Konsep Diri", koefisien unstandardized adalah 0.373, menunjukkan bahwa jika "Konsep Diri" meningkat satu satuan, variabel OCB diharapkan meningkat sekitar 0.373 satuan. Selanjutnya variabel "Budaya Organisasi", koefisien unstandardized adalah 0.159, menunjukkan bahwa jika "Budaya Organisasi" meningkat satu satuan, variabel OCB diharapkan meningkat sekitar 0.159 satuan.

Kedua, "Standardized Coefficients" atau koefisien distandardisasi merupakan koefisien regresi yang telah disesuaikan skala sehingga memiliki varians satu. Koefisien ini memungkinkan perbandingan dampak relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Misalnya, koefisien distandardisasi untuk "Pelatihan" adalah 0.608, menandakan bahwa "Pelatihan" memiliki pengaruh yang kuat terstandarisasi terhadap variabel dependen. Demikian juga dengan variabel budaya organisasi dan variabel konsep diri memiliki pengaruh terstandarisasi terhadap variabel OCB dengan nilai masing masing 0.239 dan 0.221.

P Value adalah nilai p yang digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien regresi sama dengan nol. Nilai p yang rendah (biasanya kurang dari 0.05) menunjukkan bahwa koefisien tersebut signifikan secara statistik. Misalnya, untuk "Pelatihan", nilai p adalah 0.000, menandakan bahwa

"Pelatihan" adalah variabel yang sangat signifikan dalam model. Demikian juga dengan variabel budaya organisasi yang memiliki nilai p Value sebesar 0.001 menandakan bahwa variabel tersebut merupakan variabel yang signifikan dalam model, selanjutnya untuk variabel konsep diri memiliki nilai p value sebesar 0.003, masih dibawah 0.005 yang berarti variabel ini merupakan variabel yang signifikan. Terakhir, "2.5% dan 97.5%" adalah interval kepercayaan 95% untuk koefisien regresi. Interval ini memberikan rentang di mana kita bisa yakin (dengan tingkat kepercayaan 95%) bahwa nilai sebenarnya dari koefisien tersebut berada. Misalnya, interval kepercayaan 95% untuk "Pelatihan" adalah dari 0.466 hingga 0.761.

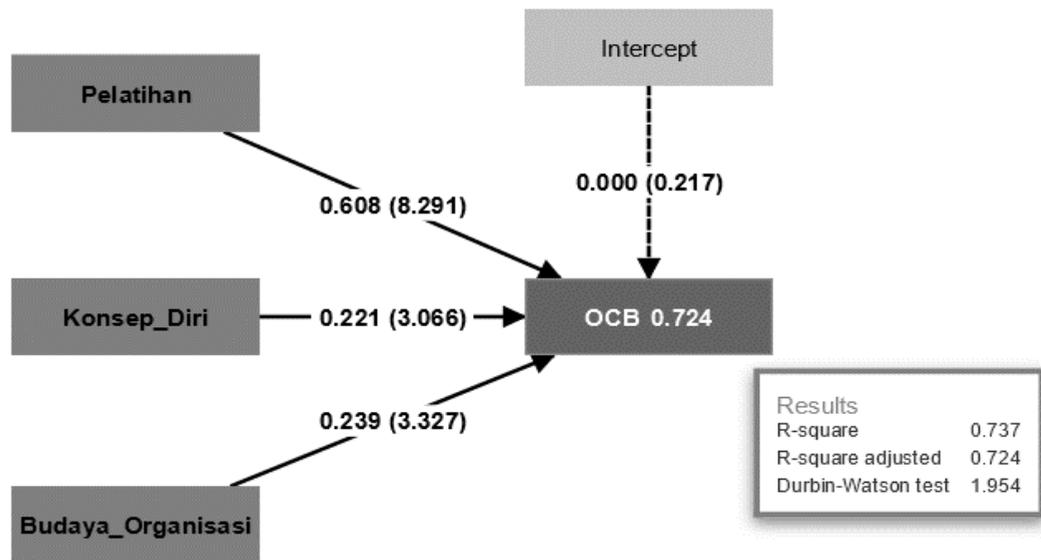
**Tabel 4.**  
Hasil Analisis ANOVA

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	541.882	67	0.000	0.000	0.000
Error	142.613	64	2.228	0.000	0.000
Regression	399.269	3	133.090	59.726	0.000

Tabel 4 yang disajikan adalah hasil dari analisis ANOVA (Analysis of Variance), sebuah metode statistik yang digunakan dalam penelitian untuk menguji perbedaan signifikan antara kelompok-kelompok dalam suatu eksperimen atau analisis statistik. Tabel ini terdiri dari tiga komponen utama: "Total," "Error," dan "Regression." Pertama, dalam komponen "Total," jumlah total variasi dalam data diberikan dengan nilai 541.882. Ini mencerminkan total variasi yang ada dalam data yang akan dianalisis. Kemudian, komponen "Error" mengindikasikan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model atau faktor-faktor yang sedang dianalisis, dengan nilai 142.613. Ini mencerminkan sejauh mana variasi dalam data yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti. Kemudian, komponen "Regression" menunjukkan variasi yang dapat dijelaskan oleh model regresi atau faktor-faktor yang dianalisis, dengan nilai 399.269. Ini mencerminkan sejauh mana faktor-faktor yang diteliti mampu menjelaskan variasi dalam data.

Analisis ANOVA, "Sum Square" (jumlah kuadrat) digunakan untuk mengukur jumlah variasi dalam data yang telah dianalisis. Selanjutnya, "df" (derajat kebebasan) digunakan untuk mengukur seberapa banyak informasi yang digunakan dalam menghitung varians, dengan derajat kebebasan yang berbeda untuk setiap komponen. Rata-rata kuadrat ("Mean Square") kemudian dihitung dengan membagi jumlah kuadrat dengan derajat kebebasan yang sesuai. Selanjutnya, statistik F ("F-statistic") digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok dalam analisis ANOVA. Nilai F yang tinggi menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Terakhir, nilai p ("P value") digunakan untuk menguji hipotesis nol dalam analisis ANOVA. Hipotesis nol adalah bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang dianalisis. Nilai p yang rendah (biasanya kurang dari 0.05) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dan dapat mengarah pada penolakan hipotesis nol.

Tabel 4, memiliki hasil nilai F yang tinggi dan nilai p yang sangat rendah untuk komponen "Regression," menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dianalisis secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi. Dengan kata lain, model regresi tersebut memiliki nilai yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam data, dan hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan dapat ditolak. Analisis ini dapat digunakan untuk mendukung temuan dalam penelitian statistik.



**Gambar 1.**

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

### Pengaruh Pelatihan terhadap Organizational Citizen Behavior

Hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini menegaskan adanya pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap perilaku Organizational Citizen Behavior (OCB). Temuan ini didukung oleh nilai T-statistik sebesar 8.291, yang jauh lebih tinggi daripada nilai T-tabel yang sebesar 1.996, serta nilai P-value sebesar 0.000 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya frekuensi penilaian kebutuhan penelitian akan berdampak positif pada OCB. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan formal bagi dosen untuk meningkatkan kemampuan promosi mereka dalam organisasi juga akan memiliki efek positif terhadap perilaku OCB di lingkungan STIE X Makassar. Temuan ini memberikan konfirmasi empiris terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam bagian sebelumnya dari penelitian ini. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa pelatihan berperan penting dalam membentuk perilaku Organizational Citizen Behavior. (Prihanto & Prayekti, 2018), (Haryadi et al., 2021), (Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, 2021).

### Pengaruh Konsep diri terhadap Organizational Citizen Behavior

Hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara Konsep Diri dan Organizational Citizen Behavior (OCB). Temuan ini diperkuat oleh nilai statistik T sebesar 3.066, yang secara signifikan lebih tinggi daripada nilai T tabel sebesar 1.996, serta nilai P-value sebesar 0.003 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0.05. Temuan ini menggambarkan bahwa pemahaman individu tentang berbagai aspek seperti karakteristik fisik, sosial, psikologis, dan nilai-nilai yang dimiliki dalam konsep diri mereka memiliki dampak positif terhadap perilaku OCB di antara dosen di lingkungan STIE X Makassar. Hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis yang diajukan dalam bagian sebelumnya dari penelitian ini. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor seperti konsep diri memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizen Behavior. (Tabara & Azriya, 2022), (Manan et al., 2023), (Pramudya & Mardikaningsih, 2021).

### Pengaruh Budaya organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior

Temuan dari analisis hipotesis dalam penelitian ini menegaskan adanya dampak signifikan dari budaya organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB). Dukungan untuk hal ini diperkuat oleh nilai statistik T yang sebesar 3.327, yang signifikan lebih besar dibandingkan dengan nilai T tabel yang sebesar 1.996. Selain itu, nilai P-value yang sebesar 0.001 juga lebih rendah daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang telah ditetapkan sebesar 0.05. Hasil ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang mengutamakan inovasi, termasuk pengakuan risiko, kecermatan dalam menangani setiap permasalahan, fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan, memperhatikan kepentingan seluruh

anggota organisasi, dan menjunjung tinggi semangat kerja yang tinggi, berpotensi meningkatkan perilaku OCB di kalangan dosen di lingkungan STIE X Makassar. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dalam bagian penelitian. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan Organizational Citizen Behavior. (Husodo & Pratama, 2018), (Saputra et al., 2019).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen di STIE X Kota Makassar. Demikian pula, variabel independen Konsep Diri dan Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan sebagian terhadap OCB Dosen. Ketiga variabel ini juga memiliki dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan OCB.

Bagi peneliti yang akan datang, temuan ini mengindikasikan bahwa OCB Dosen dapat ditingkatkan melalui penerapan Pelatihan, pengembangan Konsep Diri, dan perbaikan Budaya Organisasi. Namun, masih diperlukan penelitian lanjutan untuk memahami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi peningkatan OCB Dosen dengan lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., Psikologi, P. S., Pendidikan, F. I., Surabaya, U. N., Wayan, N., Puspitadewi, S., Psikologi, P. S., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (2023). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) pada Karyawan PT . X Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) in PT . X. 10(02), 2–8.
- Andi Prayogi, M., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468–486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nopus, H., & Wahyudi, W. (2021). Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance: Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 304–323. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.2311>
- Husodo, Y., & Pratama, ohanes R. (2018). The Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Manan, M., Khuzaini, K., & Madihah, H. (2023). Journal of Innovation Research and Knowledge ALIYAH DI KECAMATAN ANJIR PASAR KABUPATEN BARITO KUALA Oleh Journal of Innovation Research and Knowledge ISSN 2798-3641 ( Online ) Journal of Innovation Research and Knowledge Kualitas sumber daya manusia merup. 3(3), 767–780.
- Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2021). Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (NALA)*, 1(1), 9–22.
- Prastiani, D. A., & Listiadi, A. (2021). Pengaruh self efficacy, persepsi profesi guru dan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru akuntansi pada mahasiswa S1 pendidikan akuntansi UNESA. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 47–59.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 7(2), 1068–1076.

- Prihanto, Y. S., & Prayekti, P. (2018). PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PENGRAJIN BATIK DI SENTRA BATIK GIRILOYO YOGYAKARTA. *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen*, 8(1), 79–87.
- Purnamasari, W. R., Sanusi, F., & Damarwulan, L. M. (2023). Incentive provision as a moderating variable and organizational commitment as a mediating variable in improving employee performance. *Jurnal Mantik*, 7(2), 950–959.
- Rahman, M. H. A., & Chowdhuri, A. S. M. M. B. (2018). Effect of Employee Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB): a Study on Private Commercial Banks In Bangladesh. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VI(5), 848–863.
- Saputra, P. E. W., Supartha, I. W. G., Oleh, D., & Organisasional, K. (2019). Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam melainkan sumber daya manusia (SDM) tergantung pada kualitas dan perilaku-perilaku yang timbul didalam didalam organisasi. Perilaku yang diharapkan adalah perilaku yang dapat menin. 8(12), 7134–7153.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Tabara, R., & Azriya, N. (2022). Konsep diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i1.4802>