

Organization Citizenship Behavior : Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction

Jasman Sarifuddin^{1*}, Andri Soemitra²
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara¹, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara²
jasmansarifuddin@umsu.ac.id

Correspondence: jasmansarifuddin@umsu.ac.id <https://journal.aira.or.id/mumtaz> | Submission Received : 10-08-2022; Revised : 15-08-2022; Accepted : 20-08-2022; Published : 21-08-2022

Abstract

The key to organizational success is how members of the organization can make a positive contribution to the achievement of organizational goals. Organizations need members who are willing to do more than ordinary tasks and deliver performance that exceeds expectations. Extra role behavior or also known as Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual contribution that exceeds the demands of the role in the workplace. To shape this behavior requires the role of a wise leader, as well as self-confidence, belief and perception of everything that affects him and satisfaction. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of Spiritual Leadership, Self Efficacy and Locus Of Control on Organizational Citizenship Behavior mediated by Job Satisfaction of permanent lecturers at private Islamic universities in North Sumatra directly or indirectly. The population in this study were all permanent lecturers of private Islamic universities in North Sumatra. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The results of this study prove that directly Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus Of Control and Job Satisfaction have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Spiritual Leadership, Self Efficacy and Locus Of Control have a significant effect on Job Satisfaction, and indirectly Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control has a significant effect on Organization Citizenship Behavior mediated by Job Satisfaction. This research work will help Private Islamic Universities in North Sumatra develop strategies for decision making in improving lecturer collaboration and lecturer performance.

Keywords: *Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior and Job Satisfaction*

Abstrak

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan anggota yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Untuk membentuk perilaku tersebut diperlukan peran pemimpin yang bijak, serta kepercayaan

diri, keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dan kepuasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Spiritual Leadership*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, *Spiritual Leadership*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, serta secara tidak langsung *Spiritual Leadership*, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Karya penelitian ini akan membantu Perguruan Tinggi Islam Swasta di Sumatera Utara menyusun strategi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kerja sama dosen serta kinerja dosen.

Kata kunci: *Spiritual Leadership*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, *Organization Citizenship Behavior* Dan *Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Komponen terpenting dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia selain mahasiswa dan pegawai adalah dosen. Dosen mempunyai peran, tugas, dan tanggungjawab dalam meningkatkan kualitas manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Auliana dan Nurashia, 2017). Melihat peran tersebut, setiap dosen dituntut untuk selalu meningkatkan diri dan memiliki kinerja tinggi (Hakim dan Fernandes, 2017). Saat ini perhatian terhadap kinerja dosen sudah banyak dilakukan dengan memberikan pelatihan, melakukan studi banding, mengikuti lokakarya atau sejenisnya, dan juga memberikan peluang meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi (Muis, Jufrizen, et al., 2018).

Kajian mengenai perilaku dosen dalam menjalankan peran kerjanya sangat menarik, hal ini karena memiliki kaitan langsung dengan keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi dalam upaya mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Tanggungjawab profesi yang begitu besar ini sangat memungkinkan munculnya sebuah perilaku yang melebihi kinerja tugas (*task performance*). Profesi sebagai seorang dosen tidak hanya menuntut penguasaan ilmu saja, tetapi juga keterampilan-keterampilan khusus lainnya (seperti kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik). Tuntutan jam kerja yang fleksibel terhadap dosen mendorong munculnya perilaku organisasi di luar peran kerja (*extra-role behavior*) atau sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) (Hasibuan & Wahyuni 2022).

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa pelaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Bahri

et al., 2018). OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra “*extra role*” pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran “*in-role*”. Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya (Nooralizad et al., 2011).

Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk OCB. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Terkait dengan kepemimpinan dalam penelitian ini secara spesifik membahas *spiritual leadership* sebagai factor yang mempengaruhi OCB. *Spiritual leadership* merupakan sebagai kumpulan dari nilai-nilai, tingkah laku, dan kebiasaan yang merupakan bahan penting untuk memotivasi seseorang dan orang lain dari dalam dirinya sendiri. *Spiritual leadership* merupakan kepemimpinan yang membentuk *values, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara *intrinsic motivation* sehingga menggapai rasa spiritual survival (Thayib et al., 2013). Selanjutnya (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2010) menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari sebuah nilai nilai spiritual. Oleh karena itu merupakan sebuah hal yang penting untuk menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh pegawai. Sedangkan menurut (Rambe et al., 2018) kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja dimana individunya termotivasi, terinspirasi, tertantang, dan merasa berhasil Sebagai tambahan, dengan kepemimpinan memiliki suara dalam keputusan alokasi sumber daya dan berpengalaman menurunkan kelelahan emosional.

2. TINJAUAN LITERATUR

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Helmy, 2016) membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat OCB. Faktor lain yang berpengaruh terhadap OCB adalah *self-efficacy*. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan

dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2016) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dilakukan karyawan pada perusahaan tersebut. Selain kepemimpinan kriteria kinerja yang baik menuntut dosen untuk berperilaku sesuai harapan perguruan tinggi, namun perguruan tinggi juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat dosen bertahan, nyaman akan kondisi dan lingkungan kerjanya serta *locus of control*. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri (Ayudiati, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiawati, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap OCB. Ini memberikan makna peningkatan *locus of control* akan diikuti oleh meningkatnya OCBnya. Selain itu, dosen yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dilakukan karyawan pada perusahaan tersebut.. Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) adalah kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri mereka sendiri dan orang lain secara intrinsik, sehingga setiap anggota organisasi memiliki perasaan bertahan hidup yang spiritual melalui

keanggotaan dan keterampilan. Menurut (Helmy, 2016) semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat OCB. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vondey, 2010) menyimpulkan bahwa pemimpin yang spiritual mengedepankan moralitas, kepekaan (*sensitivitas*), keseimbangan jiwa, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2019) menyimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*.

H1: *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Mansor et al., 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Mansor et al., 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2: *Self efficacy* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Locus of control digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka (Jufrizen & Lubis, 2020). Karyawan dengan tingkat kendali internal yang tinggi akan menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam mencapai tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur pembelajaran organisasi, lebih membantu karyawan lainnya dalam bekerja, lebih berdisiplin dan lebih peka terhadap informasi yang berkembang di lingkungan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Piola et al., 2019) dan (Septiawati, 2019) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H3: *Locus of control* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti

peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan mosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Apabila karyawan merasa puas maka tingkat kesadaran untuk membantu rekan kerja atau melakukan pekerjaan diluar kewajiban akan semakin tinggi, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (Zeinabadi, 2010). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Rahman, 2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*

H4: Job satisfaction berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior

Spiritual Leadership (Kepemimpinan Spiritual) dipandang sebagai suatu paradigma dalam perubahan dan pengembangan organisasi yang pada hakekatnya diciptakan untuk membentuk sebuah motivasi intrinsik dari individu, dan mendorong terbentuknya pembelajaran organisasi (Afshari, 2015) *Spiritual Leadership* dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Jika *Spiritual Leadership* kurang efektif, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan rendah (Abdurrahman & Agustini, 2011)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Masharyono & Syamsul, 2018) dan (Tanuwijaya, 2015) yang menemukan bahwa *Spiritual Leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5: Spiritual Leadership berpengaruh terhadap job satisfaction

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014). Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H6: Self Efficacy Berpengaruh terhadap Job Satisfaction

Locus of control adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (Pervin et al., 2010). *Locus of control* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. karena *locus of control* adalah sikap kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tingginya *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut (Narendra, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Narendra, 2018) dan (Chhabra & Mohanty, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H7: Locus Of Control Berpengaruh terhadap Job Satisfaction

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi individu-individu di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kesejahteraan individu-individu di dalamnya. Perusahaan yang tidak mengharapkan kegagalan untuk mengelola perusahaannya sudah seharusnya memperhatikan kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang masih menjadi perhatian, dimana jenis kepemimpinan ini seorang pemimpin harus mampu menyalurkan visi serta mampu membangun budaya melalui nilai-nilai cinta altruistik terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mewujudkan keterikatan dan menghasilkan motivasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa pengorbanan yang berarti. *Spiritual Leadership* dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Jika *Spiritual Leadership* kurang efektif, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan rendah sehingga OCB anatar pegawai juga akan rendah.

H8: Spiritual Leadership Berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior Di Mediasi Oleh Job Satisfaction

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, et al., 2018). Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kerja sama anatar pegawai akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

H9: Self Efficacy Berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior Di Mediasi Oleh Job Satisfaction

Locus of control adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2012). *Locus of control* adalah sikap kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tingginya *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut sehingga OCB akan semakin meningkat.

H10: Locus Of Control Berpengaruh terhadap Organization Citizenship Behavior Di Mediasi Oleh Job Satisfaction

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel (Sugiyono, 2018). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen tetap Perguruan Tinggi Islam Swasta di Sumatera Utara yang berjumlah 36 (tiga puluh enam) perguruan tinggi baik itu berbentuk universitas, institut dan sekolah tinggi yang memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli, Lektor dan Lektor Kepala dan memiliki karakteristik : (1) masa kerja di atas 1 tahun, (2) Domisili di Sumatera Utara dan (3) Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Untuk mengambil sampel, dilakukan dengan teknik convinience. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 dosen tetap dari Perguruan Tinggi Islam Swasta di Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: Wawancara kepada pihak-pihak terkaityang dilakukan secara langsung dengan responden dan pihak-pihak terkait yang memiliki informasi tentang objek dan variabel penelitian. Daftar pertanyaan/kuesioner, yang diberikan kepada dosen tetap di masing-masing perguruan tinggi. Studi dokumentasi, yang dilakukan untuk mentabulasi data di dalam dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan objek dan variabel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

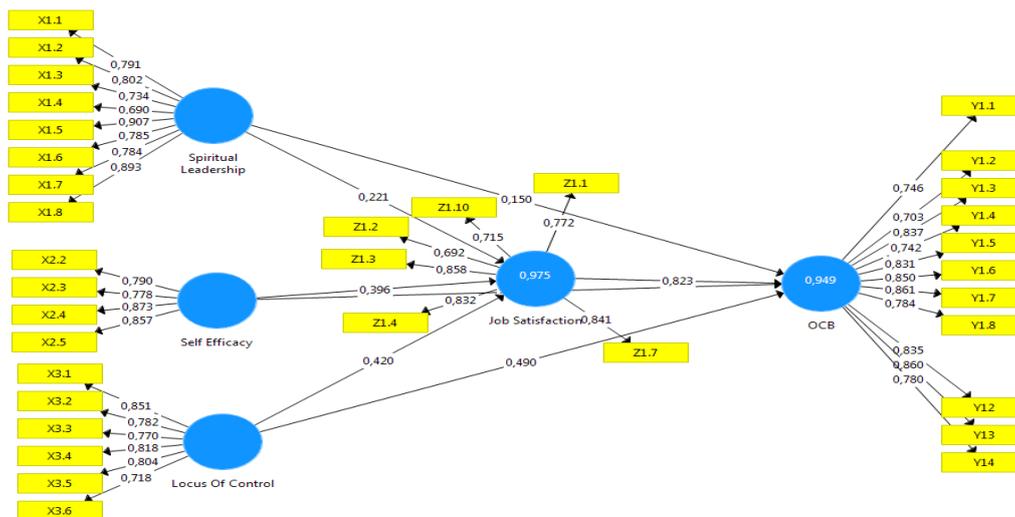
Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar

konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

Model luar dianalisis menggunakan validitas konvergen dan diskriminan, reliabilitas komposit, dan alpha Cronbach. Gambar pengujian outer model disajikan pada Gambar



Gambar 2. Model struktural penelitian

Convergent Validity Test

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup. Disajikan pada tabel 1.

Table 1. Loading Factor Analysis Results

<i>Variable</i>	<i>Indicator</i>	<i>Factor loading</i>	<i>Variable</i>	<i>Indicator</i>	<i>Factor loading</i>
Spiritual Leadership	X1.1	0.791	Job Satisfaction	Z1	0.772
	X1.2	0.802		Z2	0.692

	X1.3	0.734		Z3	0.858
	X1.4	0.690		Z4	0.832
	X1.5	0.907		Z7	0.841
	X1.6	0.785		Z10	0.692
	X1.7	0.784	Organization Citizenship Behavior	Y1	0.746
	X1.8	0.893		Y2	0.703
Self Efficacy	X2.2	0.790		Y3	0.837
	X2.3	0.778		Y4	0.742
	X2.4	0.873		Y5	0.831
	X2.5	0.857		Y6	0.850
Locus Of Control	X3.1	0.851		Y7	0.861
	X3.2	0.782		Y8	0.784
	X3.3	0.770		Y12	0.835
	X3.4	0.818		Y13	0.860
	X3.5	0.804		Y14	0.780
	X3.6	0.718			

Source: Smart PLS data processing result (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Discriminant Validity Test

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai *AVE* > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil *AVE* disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 4.8 berikut ini:

Table 2. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Job satisfaction	Locus Of Control	OCB	Self Efficacy	Spiritual Leadership
Job satisfaction	0,620	0,788				
Locus Of Control	0,627	0,967	0,792			
OCB	0,647	0,953	0,943	0,804		
Self Efficacy	0,682	0,958	0,937	0,869	0,826	
Spiritual Leadership	0,642	0,855	0,791	0,867	0,759	0,801

Source: Smart PLS data processing result (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Composite Validity Test

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 3. Composite Reliability Results

Variable	Cronbach Alpha	Composite reliability
Job satisfaction	0,876	0,620
Locus Of Control	0,880	0,627
OCB	0,945	0,647
Self Efficacy	0,844	0,682
Spiritual Leadership	0,919	0,934

Source: Smart PLS data processing result (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Evaluation of the Structural Model (Inner Model)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut

Table 4. R-Square Value

Variable	R ²
OCB	0.975
Job Satisfaction	0.949

Source: Smart PLS data processing result (2022)

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2, X3 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,975 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2, X3 dan Z sebesar 97.4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 2.6% dipengaruhi oleh variabel lain dan pengaruh X1, X2, X3 terhadap Z dengan nilai r-square 0,949 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan X3 sebesar 94.9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 5.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Path Analysis Results

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

Table 5. Path Analysis Results

Path	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Direct effect				
<i>Spiritual Leadership</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.150	0.067	2.254	0.025
<i>Spiritual Leadership</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.221	0.047	4.701	0.000
<i>Self Efficacy</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.492	0.114	4.326	0.000
<i>Self Efficacy</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.396	0.089	4.448	0.000
<i>Locus of Control</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.490	0.175	2.807	0.005
<i>Locus of Control</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.420	0.098	4.302	0.000
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.823	0.231	3.568	0.000
Indirect effect				
<i>Spiritual Leadership</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.182	0.062	2.929	0.004
<i>Self Efficacy</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.326	0.118	2.766	0.006
<i>Locus of Control</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.346	0.120	2.883	0.004

→ *Organization Citizenship Behavior*

Source: Smart PLS data processing result (2022)

Analisis jalur H1 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,025 < 0,05$, dan nilai t hitung $2.254 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,150. Hal ini sejalan dengan (Jufrizen et al, 2019) menyimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*. Menurut (Helmy, 2016) semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat.

Analisis jalur H2 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $4.326 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,492. Hal ini sejalan dengan (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Mansor et al., 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Analisis jalur H3 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,005 < 0,05$, dan nilai t hitung $2.807 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,490. Hal ini sejalan dengan (Piola et al., 2019) dan (Septiawati, 2019) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Analisis jalur H4 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $3.568 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,490. Hal ini sejalan dengan (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Rahman, 2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Menurut (Zeinabadi, 2010) apabila karyawan merasa puas maka tingkat kesadaran untuk membantu rekan kerja atau melakukan pekerjaan diluar kewajiban akan semakin tinggi, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Analisis jalur H5 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $4.701 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,221. Hal ini sejalan dengan (Harahap & Khair, 2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Abdurrahman & Agustini, 2011) *Spiritual Leadership* dalam organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika *Spiritual Leadership* kurang efektif, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan rendah.

Analisis jalur H6 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $4.448 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,396. Hal ini

sejalan dengan (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Analisis jalur H7 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $4.302 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,420. Hal ini sejalan dengan (Narendra, 2018) dan (Chhabra & Mohanty, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut (Narendra, 2018) *Locus of control* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. karena *locus of control* adalah sikap kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tingginya *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Analisis jalur H8 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,004 < 0,05$, dan nilai t hitung $2.929 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,182. Menurut Menurut (Fry et al., 2012) kepemimpinan spiritual meliputi memotivasi dan menginspirasi pekerja melalui perantara sebuah visi dan budaya perusahaan berdasarkan pada nilai-nilai altruistik/sosial untuk menghasilkan sebuah motivasi yang tinggi, komitmen, dan tenaga kerja yang produktif. Kepemimpinan spiritual mempunyai inti pokok yaitu perasaan keterikatan melalui pekerjaan seseorang dan hubungan sosial selama di tempat kerja.

Analisis jalur H9 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,006 < 0,05$, dan nilai t hitung $2.766 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,326. Hal ini sejalan dengan (Dewi & Sudibya, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Analisis jalur H10 menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,004 < 0,05$, dan nilai t hitung $2.883 > 1,96$. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,346. Menurut (Robbins, 2012) *Locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Pembahasan

Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,161. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,025 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,241, dan nilai t_{tabel} 1,96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari

$t_{\text{tabel}} (2,241 > 1.96)$ sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan spiritual maka *Organization Citizenship Behavior* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera utara akan semakin baik. Dimana pemimpin memberikan motivasi secara langsung terhadap dosen dalam melakukan pekerjaan, pemimpin dengan tinggi dalam memberikan arahan terhadap setiap dosen dalam melakukan pekerjaan sehingga dosen akan selalu melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) adalah kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri mereka sendiri dan orang lain secara intrinsik, sehingga setiap anggota organisasi memiliki perasaan bertahan hidup yang spiritual melalui keanggotaan dan keterampilan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2019) menyimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship*.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,381. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,002 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,053, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,053 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera utara maka OCB pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Mansor et al., 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang dinilai dengan koefisien jalur

sebesar 0,461. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,007 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,726, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,726 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara maka OCB pegawai akan semakin tinggi, dimana dosen akan lebih menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga dosen akan lebih mengedepankan kerja sama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Piola et al., 2019) dan (Septiawati, 2019) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organization Citizenship Behavior

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,729. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,267, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,267 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara yang tinggi maka OCB akan semakin tinggi dimana dosen yang puas atas apa yang diterimanya, hasil kerja yang direspon baik oleh pimpinan maka dosen akan lebih sadar dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Rahman, 2014) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Job Satisfaction

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,237. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,226, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,226 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepemimpinan spiritual dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dimana dengan pemimpin yang memberikan motivasi serta memberikan arahan

secara langsung terhadap bawahannya agar bawahan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dosen akan semakin puas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Masharyono & Syamsul, 2018) dan (Tanuwijaya, 2015) yang menemukan bahwa *Spiritual Leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,134. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,629, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,629 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya efikasi diri dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dimana dengan dosen yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya maka dosen akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dosen kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga bawahan akan lebih puas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,489. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,173, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,173 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya *Locus Of Control* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara maka kepuasan kerja dosen akan semakin tinggi. Dimana dengan pengendalian diri yang baik yang dimiliki oleh dosen maka dosen akan lebih mudah puas atas hasil kerjanya sehingga pegawai akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Narenda, 2018) dan (Chhabra & Mohanty, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,173. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,884, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,884 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Spiritual Leadership* berpengaruh

signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan spiritual maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sehingga *Organization Citizenship Behavior* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara akan semakin baik. Dimana pemimpin memberikan motivasi secara langsung terhadap bawahannya dalam melakukan pekerjaan, pemimpin dengan tinggi dalam memberikan arahan terhadap setiap bawahan dalam melakukan pekerjaan sehingga bawahan akan merasa puas atas motivasi serta arahan yang diberikan pimpinan terhadap bawahan sehingga bawahan tersebut akan melakukan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,229. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,025 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,248, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,248 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di sumatera utara maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sehingga OCB dosen akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidak berdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik anatar dosen dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,356. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,932, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung}

lebih besar dari t_{tabel} ($2,932 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job Satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera Utara maka kepuasan kerja akan semakin tercipta, sehingga OCB dosen akan semakin tinggi, dimana dosen akan lebih menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga dosen akan lebih mudah puas dalam melakukan pekerjaan, dengan puasnya pegawai maka dosen tersebut akan mengedepankan kerja sama antar dosen untuk menyelesaikan pekerjaan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian secara langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job satisfaction*, *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job satisfaction*, *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh *Job satisfaction* dosen tetap perguruan tinggi islam swasta di Sumatera Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D., & Agustini, P. (2011). Hubungan Kepemimpinan Spritual dan Spiritualitas Tempat Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan PKM*.
- Afshari, B. (2015). The Effects of Principals Spiritual Leadership on Teachers Educational Performance. *International Journal of Research Management*, 1(1).
- Ayudiati, S. E. (2010). *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi*

Muhammadiyah 'Aisiyah (APPTMA), 200–208.

- Chhabra, B., & Mohanty, R. P. (2014). Mediating role of organisation commitment in the relationship between job satisfaction and organisational citizenship behaviour: a study of Indian IT professionals. *Int Journal Indian Culture and Business Management*, 9(4).
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual Leadership And Army Transformation: Theory, Measurement, And Establishing A Baseline. *Leadership Quartely*, 16(5), 835–862.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 72–80.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Intenasional Journal Of Resarch In Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.

- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Mansor, A. A., Darus, M. H., & Dali. (2013). Mediating Effect of Self-Efficacy on SelfLeadership and Teachers' Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework. *Internasional Journal Of Business and Management Studies*, 2(1), 1–11.
- Masharyono, S., & Syamsul, H. S. (2018). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal For Youth, Sport & Healt Education*, 4(2), 151–166.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus Of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSU Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 621–636.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Kencana.
- Piola, M. P. S., Poppy, M., & Rahmisyari. (2019). Influnce Of Locus Of Control On Organizational Citizenship Behavior Employees In Companies Drinking Water Area. *Gorontalo Manajement Research*, 2(2), 102–116.
- Rambe, M. F., Nasution, M. I., & Azhar, M. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.

- Rastagar, Abbas, A., & Nina, P. (2013). A Study of The Relationship Between Organizational Justice and Turnover Intentions: Evidence from Iran. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(2), 1–10.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sati Pawita Pratama. *AGORA*, 3(1), 504–510.
- Thayib, C. B., Sulasmi, S., & Eliyana, A. (2013). Pengaruh spiritual leadership, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja social worker organisasi sosial di surabaya. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(1), 1–16.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 1–13.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Zeinabadi, H. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Of Teachers. *Procedia Social and Behavioral*, 998–1003.