

**Sumber Daya, Ekonomi dan Kualitas Hidup
Masyarakat.**

**LAPORAN
PENELITIAN TIM PASCASARJANA**



**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, EFIKASI, KEPUASAN
TERHADAP OCB DAN LOYALITAS**

Ketua : DINA PATRISIA, SE, MSi, Ph.D NIDN 0009127502
Anggota 1 : Dr. SYAHRIZAL, SE, MSi NIDN 0002097204

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN, EFIKASI DAN KEPUASAN TERHADAP OCB DAN LOYALITAS

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph. D
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Padang
NIDN : 0009127502
Jabatan Fungsional : Lektor
Unit : FE - Prodi Manajemen
Nomor HP : 082173057654
Alamat surel (e-mail) : patrisiadina@yahoo.com

Anggota Peneliti

NO	Nama	NIDN	Jabatan
1	Dr. Syahrizal, SE, M.Si	0002097204	Anggota Pengusul I

Anggota Peneliti Mahasiswa

NO	Nama	NIM/TM	Prodi
1	Ahmad Shabir Affandi	16081047/2016	Manajemen
2	FACHRUL ROZI	16081052/2016	Manajemen

Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun

Biaya Tahun Berjalan : Rp 53.000.000,00

Biaya Keseluruhan : Rp 53.000.000,00

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Idris, M.Si)
NIP/NIK 1961070311985031005

Padang, 4 Desember 2018
Ketua,


(Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph. D)
NIP/NIK 197512091999032001

Menyetujui,
Ketua LP2M UNP

(Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd)
NIP/NIK 196303201988031002

PRAKATA

Dengan memanjatkan Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas Rahmat dan KaruniaNya, Kami dapat menyelesaikan Laporan Penelitian tim pasca Sarjana dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan, Efikasi, Kepuasan terhadap OCB dan Loyalitas. Penelitian ini merupakan perwujudan salah satu Tri Dharma Perguruan tinggi yang dilaksanakan oleh civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Kegiatan penelitian ini telah berjalan pada tahun pertama dalam dua tahun yang direncanakan.

Dalam kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian
2. Kepala LP2M Universitas Negeri Padang yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.
3. Seluruh pihak yang telah turut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Padang, Desember 2018

Ketua Pelaksana

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	2
PRAKATA	3
PENDAHULUAN	6
RUMUSAN MASALAH	9
TUJUAN, LUARAN DAN KONSTRIBUSI PENELITIAN	10
TINJAUAN KEPUSTAKAAN	12
Loyalitas Karyawan.....	12
Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	12
Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....	14
Efikasi Karyawan (<i>Employee Self-efficacy</i>).....	14
Keterikatan karyawan dan kepuasan karyawan	15
Efikasi dan kepuasan	15
Kepuasan karyawan dan OCB	16
Kepuasan Karyawan dan Loyalitas	16
METODE PENELITIAN	17
Objek, Lokasi dan Tahapan Penelitian	17
Populasi dan Sampel	17
Teknik Pengumpulan data.....	17
Variabel dan Pengukuran	18
Model Penelitian	21
Metode Analisis Data	22
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
Profil Responden	24
Analisis Deskriptif Variabel.....	28
Uji Prasyarat Analisis.....	29
Model Struktural menggunakan Structural Equation Modelling (SEM)	30
Model Struktural	32
Hasil Uji Hipotesis.....	35

Pembahasan.....	36
KESIMPULAN DAN SARAN.....	40
DAFTAR RUJUKAN	42
LAMPIRAN	47

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi saat ini tengah dihadapkan pada kompetisi yang sangat tinggi. Perguruan tinggi yang akan bertahan adalah yang mampu menciptakan produk dan layanan yang sesuai dengan keinginan para stakeholders seperti mahasiswa dan pihak pengguna jasa. Untuk menciptakan keunggulan bersaing perguruan tinggi, salah satu faktor penting yang diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di dalam perguruan tinggi tidak hanya dosen tetapi juga termasuk tenaga kependidikan seperti staf administrasi, tenaga labor dan pustaka. Kualitas Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari berbagai factor, diantaranya adalah kemauan mereka untuk memberikan pelayanan melebihi dari yang diharapkan oleh pelanggan serta loyalitas mereka terhadap organisasi.

Universitas Negeri Padang (UNP) sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia juga merasakan hal yang sama. Perguruan tinggi ini perlu menciptakan keunggulan bersaing agar bisa tetap bertahan dan mampu memenangkan persaingan. Pada saat ini memiliki 1125 orang dosen dan 405 orang tenaga kependidikan, sementara jumlah mahasiswa yang dilayani cukup banyak yaitu 39.067 orang. Melayani begitu banyak mahasiswa dengan jumlah staf yang ada saat ini tentu memerlukan upaya yang ekstra dan dituntut kinerja staf yang tinggi seperti mampu melayani dengan baik dan loyalitas terhadap lembaga. Meskipun demikian, loyalitas karyawan/staf bukanlah hal yang bisa muncul begitu saja. Menurut Ineson, Benke, and László (2013) ada banyak hal yang mempengaruhi loyalitas, seperti kepuasan karyawan. Lebih lanjut, salah satu dampak dari kepuasan karyawan selain dari loyalitas adalah kemauan mereka untuk melayani pelanggan melebihi apa yang diharapkan atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Ocampo, Tan, & Sia, 2018). Beberapa penelitian terdahulu berpendapat bahwa loyalitas dan OCB baru bisa di dapatkan apabila karyawan telah puas dengan pekerjaan mereka (Jun, Cai, & Shin, 2006; Ocampo et al., 2018; Xie, Zhou, Huang, & Xia, 2017).

Kepuasan karyawan juga tidak bisa diciptakan dengan tiba-tiba karena ada banyak faktor yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan (De Simone, Planta, &