

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN GOLONGAN KEPANGKATAN TERHADAP KINERJA PRAJURIT MELALUI MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

¹Nunik Puji Rahayu, ²M. Yusuf Qomaruddin

¹Universitas Muhammadiyah Palopo

²Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: jasminefloss@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan kepangkatan terhadap kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo yang di mediasi oleh Organizational Citizenship Behavior. Penyebaran kuisisioner yang menggunakan data primer dan memakai desain penelitian eksplanatori untuk mengetahui keterkaitan sejumlah variabel. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh Prajurit Kodim 1403 Palopo yang berada dalam Kota Palopo dengan sampel jenuh, dengan menyebarkan kuisisioner. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS dan SEM PLS. Analisis data menunjukkan tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan kepangkatan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo secara langsung. Tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan kepangkatan secara langsung mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Prajurit Kodim 1403 Palopo. Tingkat Pendidikan mempengaruhi Kinerja Prajurit Kodim 1403 Palopo secara tidak langsung. Masa Kerja secara tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 1403 Palopo. Golongan Kepangkatan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Prajurit Kodim 1403 Palopo melalui Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: *Masa kerja, Golongan kepangkatan, Kinerja, Organizational Citizenship Behavior, Tingkat pendidikan.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of education level, years of service, and rank on the performance of Kodim 1403 Palopo soldiers mediated by Organizational Citizenship Behavior. The distribution of questionnaires using primary data and using an explanatory research design to determine the relationship between a number of variables. Respondents in this study were all 1403 Palopo Kodim Soldiers who were in Palopo City with saturated samples, by distributing questionnaires. The analysis used is multiple linear regression with SPSS and SEM PLS applications. Data analysis shows that the level of education, years of service, and rank have a direct but not significant effect on the performance of soldiers at Kodim 1403 Palopo. The level of education, years of service, and rank groups directly affect the Organizational Citizenship Behavior of the 1403 Palopo Kodim Soldiers. The level of education affects the performance of the Kodim 1403 Palopo Soldiers indirectly. Term of service does not significantly affect the performance of the 1403 Palopo Kodim Soldiers. Rank group has a negative effect on the performance of Kodim 1403 Palopo Soldiers through Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Tenure, Rank, Performance, Organizational Citizenship Behavior, Education level.*

Pendahuluan

Kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo sangat diperlukan dalam mendukung kinerja Kodim tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil suatu proses kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai atas tugas dan tanggung jawab kepada pekerjaannya.¹ Indikator kinerja menurut Dessler terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan.² Kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo ditentukan oleh 6 hal yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu. Tingkat pendidikan penting untuk mendapatkan kinerja prajurit Kodim yang baik. Lestari mendefinisikan bahwa tingkat pendidikan adalah adalah suatu kegiatan untuk pengembangan kemampuan, sikap, dan tingkah laku seseorang, melalui organisasi tertentu yang berguna untuk kehidupan masa depan.³ Pendidikan formal, dan pendidikan informal merupakan indikator sarana untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan bagi prajurit Kodim. Namun pendidikan informal memerlukan waktu belajar yang tidak sebentar. Dari pembelajaran itulah prajurit Kodim akan dapat memperbaiki kinerjanya. Waktu belajar tersebut, dilalui dengan tahap pembelajaran pada proses kerja yang diperoleh selama bekerja.

Lamanya prajurit Kodim 1403 Palopo bekerja, disebut dengan masa kerja. Masa kerja merupakan periode waktu dimana prajurit Kodim melakukan pekerjaan yang serupa. Masa kerja menurut Suma'mur adalah waktu dimana seorang tenaga kerja memulai pekerjaan sampai batas waktu tertentu.⁴ Mohammad menyampaikan bahwa masa kerja adalah jumlah tahun seseorang yang digunakan untuk bekerja pada institusi sebagai waktu mengabdikan di institusi tersebut.⁵

Secara garis besar pembagian golongan strata pangkat dan kualifikasi pekerjaan yang terdapat di Kodim 1403 Palopo dibagi menjadi: Tamtama (Prada-Kopral), Bintara (Sersan), dan Perwira (Letnan-Jendral). Beranjak dari sini pula kualifikasi pekerjaan yang ditugaskan pada masing-masing

¹Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J, *Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi*, J-MAS: Jurnal Manajemen Dan Sains Vol. 6(2), 2021), 475–481. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>

²Aniversari, P., Sanjaya, V. F., & Pendahuluan, A., *Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung*, (Jurnal Manajemen Bisnis Islam, Vol. 3(1), 2022), h. 1–24.

³Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, G. P. A. J., *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Image: Jurnal Riset Manajemen, Vol. 5(1), 2019), h. 60–67. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>

⁴Sukmawati, I., & Sugiyanto, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia*. Humanis, Vol. 1(2), 2021), h. 536–546.

⁵Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R., *Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji The Effect Length of Work to the OCB Level of Bugis Tribe Nurses in the Inpatient Installation of Labuang*, Jurnal MKMI, Vol. 15(3), 2019), h. 220–227.

prajurit Kodim1403 Palopo yang sudah diatur dalam Undang-Undang yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 24 Tahun 1973 Tentang Kepangkatan Militer/Polisi dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.^{6,7}

Strata pangkat menentukan pembagian tugas-tugas di Kodim 1403 Palopo. Semakin tinggi strata pangkat maka semakin besar tanggung jawab yang diemban dengan diikuti tugas fisik yang semakin sedikit. Hal ini berbanding terbalik dengan prajurit Kodim yang berada pada strata pangkat lebih rendah. Maka dari itu Prajurit Kodim 1403 Palopo haruslah prajurit yang terpilih, dengan loyalitas, partisipasi tinggi dan bersedia bekerja melebihi dari tugas dasarnya terhadap negara dan institusi. Dengan kata lainnya yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Morisson mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang yang dianggap sebagai peran tambahan.⁸

Organizational Citizenship Behaviour itu sendiri terdiri dari lima karakter yaitu *Altruisme, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportmanship, dan Courtesy*. Prajurit Kodim 1403 Palopo yang memiliki karakter dari *Organizational Citizenship Behaviour* tinggi ini maka cenderung memiliki kinerja yang baik.⁹

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, lama/masa kerja, golongan pangkat prajurit Kodim 1403 Palopo terhadap kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo secara langsung. Selain itu untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, lama/masa kerja, golongan pangkat prajurit Kodim 1403 Palopo terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* secara langsung. Dalam penelitian ini juga akan dicari pengaruh tingkat pendidikan, lama/masa kerja, golongan pangkat prajurit Kodim 1403 Palopo terhadap kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo melalui *Organizational Citizenship Behaviour* secara tidak langsung.

Pada penelitian Rahel Mutiara Ratu, serta Ketut Edy Wirawan dan I Wayan Bagia berpendapat bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.¹⁰ Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh Veronica Hitalessy dan MA. Hamdan Roni , dan Purnomo dan Suhendra .^{11,12}

⁶Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1973, Pub. L. No. 24, 21 1154 (1973).

⁷Undang undang no 34 tahun 2004 tentang TNI, Pub. L. No. 34, 1 (2004). http://www.dpr.go.id/dokblog/dokumen/F.20150616_4760.PDF

⁸Tandayong, O., & Edalmen, E., *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi*, (Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 1(4), 2019), h. 656. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6543>

⁹Yuliati, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)*, (Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol. 15(1), 2022), h. 183-200. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.183-200>

¹⁰Rahel Mutiara Ratu, Victor P.K.Lengkong, & Yantje Uhing, *Pengaruh Pengalaman*

Dyah Ayu Rahmaninda yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan.¹³ Sebaliknya Sidin menyatakan bahwa Masa Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun Fadly yang mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh kepada Kinerja.

Metode

Desain dari penelitian ini adalah *deksriptif explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini diamati secara dekskritif dan menganalisis pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel *intervening*. Analisis statistik deskriptif adalah berguna untuk mengetahui karakteristik data sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menyimpulkan hasil dan perbedaan serta pertimbangan dalam hubungan antar variabel yang berasal dari sampel dalam kaitannya dengan populasi.¹⁴

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suant objek yang merupakan perhatian peneliti.¹⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel atau prajurit Kodim 1403 Palopo yang berjumlah 340 orang seluruh wilayah kerja Kodim 1403 Palopo. Sampel adalah sebagian dari populasi yang pengambilangnya menggunakan teknik sampling.¹⁴ Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 144 orang menggunakan sampel jenuh dikarenakan prajurit Kodim 1403 Palopo yang terdapat di dalam Kota Palopo sebanyak 144 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuisioner yang dibagikan kepada prajurit Kodim1403 Palopo sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan oleh peneliti terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan analisis statistik imperensial menggunakan teknik *Struktural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians dengan aplikasi Smart PLS 3.0. SEM-PLS yaitu salah satu metode statistika

Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, Jurnal EMBA, Vol. 6(1), 2018), h. 111–120.

¹¹Veronica Hitalessy, MA. Hamdan Roni, I. I., *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal IMAGE, Vol. 7(1), 2018), h. 38–44. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>

¹²Purnomo, E., & Suhendra, E. S., *Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan*, (Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, Vol. 5(1), 2020), h. 32–43. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>

¹³Rahmaninda, D. A., Kirana, K. C., & Herawati, J., *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour*, (Jurnal Manajemen, Vol. 13(4), 2021), h. 732–739. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.10336>

¹⁴Hardani, et. al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.md (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu., 2022), h. 67.

¹⁵ Sapar. (2022). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif* (5th ed. Makassar: Universitas Hasanuddin Press, 2022), h. 50.

SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan *multikolinieritas*.¹⁶ Adapun kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Diterima jika : nilai $p \geq \alpha = 0,05$ (tidak signifikan)

Ditolak jika : nilai $p < \alpha = 0,05$ (signifikan)

Hasil Uji Outer dan Inner Model

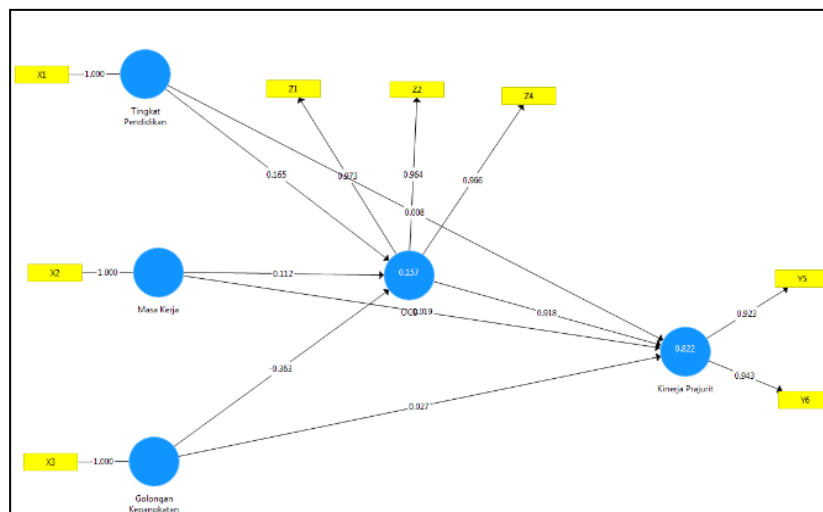
Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling Based Variance (VB-SEM) dengan bantuan software Smart PLS 3.3.

1. Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas (absah) dan reliabilitas (handal) suatu model. Pengujian outer model terdiri atas:

a. Uji Validitas Model

1) Outer Model



Gambar 1. Outer Model SEM (Output Smart-PLS)

Outer Model Atau Pengukuran Bagian Luar disebut juga sebagai model pengukuran. Uji *outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji *outer model* ini menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*.

2) *Convergent Validity (Loading Factor)*

Uji Validitas *Convergent validity* bertujuan menentukan nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

¹⁶Rahmad Solling Hamid, S. M. A., *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*, (A. D. R. Abiratno, Sofa Nurdiyanti (ed.); 1st ed., PT. Inkubator Penulis Indonesia, Institut Penulis Indonesia, 2019). h. 78.

Tabel 1. *Outer Loading (Convergent Validity)*

Indikator	Golongan Kepangkatan	Kinerja Prajurit	Masa Kerja	Organizational Citizenship Behavior	Tingkat Pendidikan	Ket
X1					1,000	Valid
X2			1,000			Valid
X3	1,000					Valid
Sikap (Y5)		0,923				Valid
Ketersediaan (Y6)		0,943				Valid
Altruism (Z1)				0,973		Valid
Concientoiusness (Z2)				0,964		Valid
Sportmanship (Z4)				0,966		Valid

Sumber: Hasil analisis Smart PLS

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis outer model diperoleh nilai *outer loading* pada masing-masing indikator variabel telah memenuhi nilai validitas dengan nilai $>0,7$. Oleh karena itu, model di atas dinyatakan valid.

3) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan model bertujuan melihat tingkat validitas indikator dalam model reflektif. Nilai yang menjadi ukuran adalah *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai diharapkan $>0,5$.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extract (AVE)* pada Variabel Model SEM

Variabel	Average Variance Extracted
Golongan Kepangkatan	1,000
Kinerja Prajurit	0,871
Masa Kerja	1,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,937
Tingkat Pendidikan	1,000

Tabel 2 tersebut menunjukkan nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian adalah $>0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model SEM yang dianalisis dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Model

Reliabilitas Model berguna untuk mengetahui tingkat reliabilitas internal dari indikator variabel. Standar nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel apabila dinyatakan reliabel adalah $>0,6$, sedangkan standar nilai untuk *Composite Reliability* adalah $>0,7$.

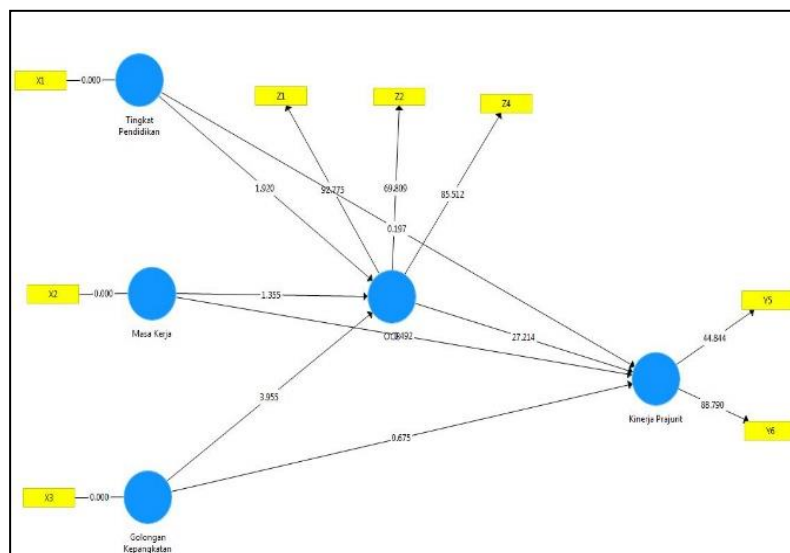
Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* and *Cronbach Alpha* pada Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Golongan Kepangkatan	1,000	1,000
Kinerja Prajurit	0,852	0,931
Masa Kerja	1,000	1,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,966	0,978
Tingkat Pendidikan	1,000	1,000

Berdasarkan nilai tabel 3 diketahui seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* >0,06 serta nilai *Composite Reliability* >0,7 sehingga model SEM yang dianalisis telah reliabel.

2. Hasil Uji Inner Model

a. Inner Model



Gambar 2. Inner Model SEM

Uji *Inner Model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Untuk menghasilkan nilai-nilai pengujian inner model, langkah di Smart PLS dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Uji Inner Model disebut juga dengan uji struktural.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ menunjukkan pengaruh variabel yang signifikan. Analisis inner model SEM digunakan untuk melihat besaran nilai T_{hitung} dan P Value yang juga menjadi ukuran kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Nilai T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yang berpengaruh langsung

Variabel	Original Sample	T Statistics	T-Tabel	P Values	Cut Off Value
Golongan Kepangkatan -> Kinerja Prajurit	0,027	0,699	1,977	0,485	0,05
Golongan Kepangkatan -> OCB_	-0,363	3,875	1,977	0,000	0,05
Masa Kerja_ -> Kinerja Prajurit	-0,019	0,492	1,977	0,623	0,05
Masa Kerja_ -> OCB_	0,112	1,426	1,977	0,155	0,05
OCB_ -> Kinerja Prajurit	0,918	25,776	1,977	0,000	0,05
Tingkat Pendidikan -> Kinerja Prajurit	0,008	0,181	1,977	0,856	0,05
Tingkat Pendidikan -> OCB_	0,165	2,019	1,977	0,044	0,05

Tabel 5. Nilai T Variabel Independen terhadap Variabel Dependen yang berpengaruh tidak langsung

Variabel	Original Sample	T Statistics	T-Tabel	P Values	Cut Off Value
Golongan Kepangkatan -> OCB_ -> Kinerja Prajurit	-0,334	3,718	1,977	0,000	0,05
Masa Kerja_ -> OCB_ -> Kinerja Prajurit	0,102	1,420	1,977	0,156	0,05
Tingkat Pendidikan -> OCB_ -> Kinerja Prajurit	0,152	1,990	1,977	0,047	0,05

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan analisis determinan adalah untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen secara bersama memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis determinan pada Model SEM disajikan pada table berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Determinan terhadap Variabel Independen

Pengaruh Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Prajurit	0,822	0,817

Berdasarkan tabel 6 tersebut, diketahui bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Masa Kerja (X_2), dan Golongan Kepangkatan (X_3) memengaruhi Kinerja Prajurit (Y) sebesar 82,2% sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Golongan Kepangkatan terhadap Kinerja Prajurit Kodim 1403 Palopo

1. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahel Mutiara Ratu serta Ketut Edy Wirawan dan I Wayan Bagia yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.^{3,10} Berdasarkan Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $0,492 < t$ tabel = $1,977$ dengan nilai P Value sebesar $0,856$ atau lebih besar dari pada $Cut\ off\ Value$ sebesar $0,05$. Hal tersebut berarti bahwa tingkat pendidikan tidak mempengaruhi Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo.

Menurut Aniversari Dessler berpendapat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pengetahuan tentang pekerjaan yang bisa diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.² Namun dalam penelitian ini teori yang dikemukakan oleh Dessler tersebut tidak berlaku dikarenakan bahwa lama tempuh pendidikan tidak mempengaruhi dari kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rut Piorida Br Surbakti.¹⁷

2. Masa Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica Hitalessy dan MA. Hamdan Roni namun berlawanan dengan penelitian Sukmawati dan Sugiyanto, Purnomo dan Suhendra yang menyatakan bahwa Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja.^{4,11,12} Berdasarkan Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $0,181 < t$ tabel = $1,977$ dengan nilai P Value sebesar $0,623$ atau lebih besar dari pada $Cut\ off\ Value$ sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa Masa Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo. Hal ini dikarenakan masa kerja memiliki batasan waktu usia yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tempat bekerja Sukmawati dan Sugiyanto. Selain itu Yudha Supriyatna juga berpendapat masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah instansi.¹⁸

3. Golongan Kepangkatan

Hasil penelitian ini merupakan penelitian pertama yang dilakukan, tidak ada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Golongan Kepangkatan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit. Maka hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = $0,699 < t$ tabel = $1,977$ dengan nilai P Value sebesar $0,485$ atau lebih besar dari pada $Cut\ off\ Value$ sebesar $0,05$. Hal ini berarti bahwa

¹⁷Rut Piorida Br Surbakti, S. S., *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), Vol. 22(1), 2022), h. 25-39.

¹⁸Yudha Supriyatna, *Tingkat Pendidikan Dana Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo*, (Jurnal Manajemen, Vol. 10(1), 2022) h. 47-60. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jss.2014.12.010>

variabel Golongan Kepangkatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo. Menurut UU No. 34 Tentang TNI Tahun 2004 golongan kepangkatan memiliki keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam hierarki keprajuritan yang didasarkan atas kualitas yang telah dimiliki oleh setiap prajurit ABRI, dari kualitas tersebut maka akan menentukan kinerja prajurit. Namun, dalam penelitian ini pangkat tidak mempengaruhi kinerja prajurit Kodim 1403 Palopo.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Golongan Kepangkatan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

1. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah Ayu Rahmaninda yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.¹³ Hasil analisis T statistik diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,019 > t_{tabel} = 1,977$ dengan nilai *P Value* sebesar 0,044 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kodim 1403 Palopo.

Ketut Edy Wirawan dan I Wayan Bagia mendefinisikan bahwa tingkat pendidikan adalah adalah suatu kegiatan untuk pengembangan kemampuan, sikap, dan tingkah laku seseorang, melalui organisasi tertentu yang berguna untuk kehidupan masa depan.³ Perilaku didapat melalui pendidikan formal ataupun informal. Sedangkan Hendrawan menyampaikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku diluar tugas pekerjaan normal seseorang yang melebihi tugas dan peran kerjanya (*out of role*).¹⁹ Kurniadi menerangkan bahwa Podsakoff menjabarkan indikator *Organizational Citizenship Behavior* salah satu diantaranya adalah berupa self development yaitu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan diri.²⁰

2. Masa Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidin (2019) yang menyatakan bahwa Masa Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,426 < t_{tabel} = 1,977$ dengan nilai *P Value* sebesar 0,155 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel

¹⁹Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K., *Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Proceeding of The URECOL, 2020), h. 78-89. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/949>

²⁰Kurniadi, Y U., et al., *Peran Pangkalan Udara Pengeran M. Bun Yanim Bandar Lampung dalam Penanggulangan BencanaGuna Pendukung Keamanan Nasional*, (Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol. 7(3), 2020), h. 408-420.

Masa Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kodim 1403 Palopo.

Rudiansyah mengemukakan masa kerja adalah lamanya seorang pegawai dalam menyumbang tenaganya di organisasi tertentu.²¹ Mohammad menyampaikan bahwa masa kerja adalah jumlah tahun seseorang bekerja pada sebuah organisasi dalam bentuk waktu mengabdikan di tempat bekerja.⁵ Sidin juga menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak memiliki pengaruh dengan masa kerja karena Organ, et. al mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu bersifat ekstra, yang secara tidak langsung dikenali dalam sistem kerja formal.⁹

3. Golongan Pangkat

Hasil penelitian ini merupakan penelitian pertama yang dilakukan, tidak ada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Golongan Kepangkatan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 3,875 > t tabel = 1,977 dengan nilai P Value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada Cut off Value sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Golongan Kepangkatan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kodim 1403 Palopo.

Pada penelitian ini pangkat sangat berpengaruh terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* Prajurit Kodim 1403 Palopo, namun Pangkat justru memperlemah tingkat *Organizational Citizenship Behavior* prajurit tersebut. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela individu yang dilakukan tanpa imbalan termasuk salah satunya adalah pangkat dari prajurit tersebut, dengan tetap melakukan tambahan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.⁸

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Golongan Kepangkatan terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

1. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahel Mutiara Ratu bahwa kinerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan melalui *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁰ Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 1,990 > t tabel = 1,977 dengan nilai P Value sebesar 0,047 atau lebih kecil dari pada Cut off Value sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

²¹Fitriani, Y., Hendri, E., & Damayanti, R., *Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang*, (Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18(3), 2021), 402. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6660>

Prajurit melalui *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung. Hendrawan Indikator *Organizational Citizenship Behavior* salah satu diantaranya adalah berupa self development yaitu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan diri, semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* seseorang maka kinerjanya akan meningkat.¹⁹ Hal ini tentunya berlawanan ketika tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja secara langsung.

2. Masa Kerja

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Suhendra yang menyatakan bahwa Masa Kerja berpengaruh terhadap kinerja.¹² Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 1,420 < t tabel = 1,977 dengan nilai *P Value* sebesar 0,156 atau lebih besar dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Masa Kerja justru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui *Organizational Citizenship Behavior* baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Fitriani mengemukakan masa kerja adalah lamanya seorang dalam menyumbang tenaganya di organisasi tertentu, dengan tidak mempengaruhi hasil kerja orang tersebut.²¹

3. Golongan Kepangkatan

Hasil penelitian ini merupakan penelitian pertama yang dilakukan, tidak ada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Golongan Kepangkatan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 3,718 > t tabel = 1,977 dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Golongan Kepangkatan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Prajurit Kodim 1403 Palopo

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadly yang mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.²² Hasil analisis T statistik diperoleh nilai t hitung = 25,776 > t tabel = 1,977 dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari pada *Cut off Value* sebesar 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit. Sehingga

²²Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D., *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara*, (Jurnal Publisitas, Vol. 7(2), 2021) h. 80–86. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49>

dapat dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* layak dijadikan sebagai variabel. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bukan bagian kewajiban kerja formal, namun mendukung suatu organisasi secara efektif. Fakta menunjukkan bahwa organisasi dengan pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* baik, akan memiliki kinerja lebih baik dari organisasi serupa lainnya.²³

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan disimpulkan :

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo secara langsung.
2. Masa Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo secara langsung.
3. Golongan Kepangkatan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Prajurit di Kodim 1403 Palopo secara langsung.
4. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kodim 1403 Palopo secara langsung.
5. Masa Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kodim 1403 Palopo secara langsung.
6. Golongan Kepangkatan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kodim 1403 Palopo.
7. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung.
8. Masa Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung.
9. Golongan Kepangkatan berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung.

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit dan *Organizational Citizenship Behavior* layak dijadikan sebagai variabel intervening.

²³Olivia Linda Sari, Meyritha Trifina Sari, D. I., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Sales Marketing Bagian Penjualan Sepeda Motor Di Kota Samarinda*. (Motivasi, Vol. 9(1), 2021), h 1-18.

Daftar Pustaka

- A. Hendrawan, Laras, T., Suchayowati, H., & Cahyandi, K., *Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Proceeding of The URECOL, 2020. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/949>
- A. Rahmaninda, D., Kirana, K. C., & Herawati, J., *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour*, Jurnal Manajemen, Vol. 13(4), 2021. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.10336>
- E. Purnomo dan Suhendra, E. S., *Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan*, Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, Vol. 5(1), 2020. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>
- F. Fadly, Ansori, M., & Aldhalia, D., *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara*, Jurnal Publisitas, Vol. 7(2), 2021. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49>
- Hardani, et. al., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, A. Husnu Abadi, A.md (ed.); 1st ed.). CV. Pustaka Ilmu., 2022.
- Hitalessy. Veronica, MA. Hamdan Roni, I. I., *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal IMAGE, Vol. 7(1), 2018. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- I. Sidin, A., Thamrin, Y., & Mahmudah, R., *Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji The Effect Length of Work to the OCB Level of Bugis Tribe Nurses in the Inpatient Installation of Labuang*, Jurnal MKMI, Vol. 15(3), 2019.
- I. Sukmawati dan Sugiyanto, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia*. Humanis, Vol. 1(2), 2021.
- O.Tandayong dan Edalmen, E., *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi*, Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 1(4), 2019. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6543>
- P. Aniversari, Sanjaya, V. F., & Pendahuluan, A., *Pengaruh Stress Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung*, Jurnal Manajemen Bisnis Islam, Vol. 3(1), 2022.
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1973, Pub. L. No. 24, 21 1154 (1973).
- R. Hoar, M., Kurniawan, I. S., & Herawati, J., *Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi*, J-MAS: Jurnal Manajemen Dan Sains Vol. 6(2), 2021.. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Rahmad Solling Hamid, S. M., *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*, A. D. R. Abiratno, Sofa Nurdiyanti (ed.); 1st ed., PT. Inkubator Penulis Indonesia, Institut Penulis Indonesia, 2019.

- Ratu. Rahel Mutiara, Victor P.K.Lengkong, & Yantje Uhing, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 6(1), 2018.
- S. Rut Piorida Br Surbakti, S., *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Berastagi*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), Vol. 22(1), 2022.
- Sapar. (2022). *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, 5th ed. Makassar: Universitas Hasanuddin Press, 2022.
- Sari. Olivia Linda, Meyritha Trifina Sari, D. I., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Sales Marketing Bagian Penjualan Sepeda Motor Di Kota Samarinda*. Motivasi, Vol. 9(1), 2021.
- Supriyatna. Yudha, *Tingkat Pendidikan Dana Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo*, Jurnal Manajemen, Vol. 10(1), 2022. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jss.2014.12.010>
- U. Kurniadi, Y, et al., *Peran Pangkalan Udara Pengeran M. Bun Yanim Bandar Lampung dalam Penanggulangan BencanaGuna Pendukung Keamanan Nasional*, Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol. 7(3), 2020.
- Undang undang no 34 tahun 2004 tentang TNI, Pub. L. No. 34, 1 (2004). http://www.dpr.go.id/dokblog/dokumen/F_20150616_4760.PDF
- Wirawan. Ketut Edy, I Wayan Bagia, G. P. A. J., *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Image: Jurnal Riset Manajemen, Vol. 5(1), 2019. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Y. Fitriani, Hendri, E., & Damayanti, R., *Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 18(3), 2021. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6660>Yuliati, *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)*, Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol. 15(1), 2022. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.183-200>.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN