

## PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS AMIR HAMZAH

**Penulis:**

Indra Surya<sup>1</sup>  
Nova Yesyca  
Naipospos<sup>2</sup>  
Sariyanto<sup>3</sup>

**Afiliasi:**

Politeknik Ganesha<sup>1</sup>,  
Politeknik LP3I Medan<sup>2</sup>,  
Universitas Amir Hamzah<sup>3</sup>

**Korespondensi:**

[novayesyca@gmail.com](mailto:novayesyca@gmail.com)

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk data sekunder dan pendekatan empiris untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan Universitas Tengku Amir Hamzah fakultas hukum dan Bisnis, berjumlah 38 dosen dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Quesioner* dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating*. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan deskripsi data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Organizational Citizenship Behavior dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah. Gambaran hasil penelitian yang diperoleh dapat digambarkan bahwa faktor faktor selain variabel X1 dan X2 yang mempengaruhi kinerja dosen. Koefisien Lingkungan kerja dianggap konstan, sedangkan Organizational Citizenship Behavior juga memiliki pengaruh yang konstan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini terlihat bahwa sumbangsiah variabel Organizational Citizenship Behavior dan Lingkungan Kerja, terhadap kinerja dosen pada Universtas Amir Hamzah sangat dominan dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

**Kata kunci:** Organizational Citizenship Behavior, Lingkungan Kerja, Kinerja Dosen

---

### Pendahuluan

Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki sumber daya Manusia yang cukup melimpah akan berpotensi dalam menghasilkan produktivitas manusianya tinggi pula. Namun hal ini akan berbanding terbalik jika sumber daya tersebut tidak produktif, maka akan menjadi masalah bagi organisasi dalam skala kecil dan bagi negara dalam skala besar. Membangun sumber daya manusia yang tangguh dan loyal akan terwujud jika sumber daya tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut ada beberapa factor yang harus dilakukan dan dikembangkan termasuk dilatih dari sejak usia

dini, mulai dari pra sekolah, sekolah dasar, sekolah menengah sampai dengan pendidikan tinggi. Dengan demikian sumber daya manusia Indonesia akan mampu bersaing di era global.

Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan tertinggi dalam sistem pendidikan di Indonesia, oleh karena itu komponen terpenting dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia selain mahasiswa dan pegawai adalah dosen. Dosen memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kualitas manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Sigit Auliana, 2017). Dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional termasuk didalamnya adalah dosen. Oleh karena itu, sebagai tenaga profesional dosen mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Salah satu upaya peningkatan produktivitas dosen dalam perguruan tinggi adalah dengan penerapan OCB (Organizational Citizenship Behavior). OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang dosen untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab dan kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan perguruan tinggi. Beberapa contoh OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang biasa kita lihat dilingkungan kerja.

Universitas Amir Hamzah sebagai institusi pendidikan tinggi, yang beralamat di jl. Pancing Psr V Medan Estate Kab Deli Serdang. Universitas Amir Hamzah memiliki 88 orang dosen tetap. Berdasarkan pengamatan sederhana peneliti melihat bahwa kinerja dosen di Universitas Amir Hamzah khususnya fakultas hukum dan Bisnis dirasa masih kurang optimal.

Dari pengamatan peneliti selama melakukan penelitian di Universitas Amir Hamzah pada Fakultas Hukum dan Bisnis, banyak faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja dosen, seperti: 1] kurangnya pemahaman dosen tentang dunia pendidikan khususnya kerja dosen pada perguruan tinggi disaat sekarang ini, sesuai dengan undang-undang no 14 tahun 2005 tentang tridarma perguruan tinggi, hal ini dapat dilihat dari jumlah dosen yang melakukan penelitian hanya 30% saja atau 11 dosen dari 38 dosen tetap yayasan. 2] Ruang kerja yang belum sesuai dengan standarisasi Pendidikan (SKNI), dosen hanya disediakan 1 ruangan dosen yang berukuran 4 x 8 meter. 3] Sarana Prasarana kerja Dosen yang dirasa belum optimal, dimana jaranganya dilaksanakan workshop atau pelatihan penelitian bagi dosen, serta 4] Hubungan Kerja yang belum sesuai dengan target dan kebutuhan dosen. Dimana belum seluruh dosen dapat fasilitas beasiswa dan promosi jabatan yang jelas untuk memperoleh pendidikan S3 (hasil evaluasi Rencana Kerja Tahunan Universitas Amir Hamzah tahun 2019), 5] Belum maksimalnya pelaksanaan dan pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh dosen, 6] Kerjasama tim dosen dalam pelaksanaan Tridharma serta mengikuti kegiatan yang diselenggarakan kampus belum dimanfaatkan secara maksimal oleh tim dosen. Oleh karena itu sangat diperlukan sebuah perubahan didalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya peran institusi dalam upaya peningkatan kualitas sumber dayanya. Hal ini lah yang menjadi latar belakang mengapa penelitian ini perlu dilakukan terhadap antiseden OCB di Universitas Amir Hamzah dalam rangka berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam melayani para *stakeholders*.

## Studi Literatur

### Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kehidupan kampus adalah kehidupan yang penuh dengan dinamika yang memerlukan perilaku ekstra peran yang lazim disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*. Istilah lain OCB adalah perilaku *extrarole behavior*. Menurut waks dalam (Aprianti & Bhaihaki, 2019), "*organizational citizenship behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.*" Hal ini menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau

eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem imbalan yang formal, namun secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Pendapat yang sama pula dikemukakan oleh Schermerhorn, dkk dalam (Bustomi et al., 2020) bahwa: *“organizational citizenship behaviors are the extras people do to go the extra mile in their work.”* Artinya bahwa OCB adalah perilaku ekstra yang ditunjukkan oleh individu untuk bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya dikatakan pula bahwa kepuasan kerja juga terkait dengan perilaku warga organisasi. Ada perilaku diskresioner, yang disebut OCB yang mewakili keinginan untuk melampaui panggilan tugas atau bekerja ekstra dalam pekerjaan seseorang. Seseorang yang merupakan warga organisasi yang baik melakukan hal-hal yang meskipun tidak diperlukan dari mereka membantu orang lain interpersonal OCB satau memajukan kinerja organisasi itu. *(Job satisfaction is also linked with organizational citizenship behaviors. There are discretionary behaviors, sometimes called OCBs that represent a willingness to go beyond the call of duty or go the extra mile in one’s work. A person who is a good organization citizen does things that although not required of them help others interpersonal OCBs or advance the performance of the organizational ocb’s).* Pendapat senada dikemukakan oleh Greenberg and Baron (2000:408) bahwa: *“OCB an informal form of behavior in which people go beyond what is normally expected of them to contribute to the well being of their organization and those in it.”*

### **Tujuan dan Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Jika dilihat dari tujuannya maka manfaat dari organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki beberapa manfaat, antara lain

1. Meningkatkan Produktivitas rekan kerja
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki
3. Menjadi fasilitas yang efektif untuk kordinasi kelompok
4. OCB dapat meningkatkan organisasi dengan menambah atau mempertahankan karyawan terbaik.
5. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan perubahan lingkungan.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Cahyadi, 2013).

Sedangkan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, etode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut (Yolanda & Nasution, 2014) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedarmayanti (2013:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

1. Kelembaban di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Getaran mekanis di tempat kerja
5. Bau tidak sedap di tempat kerja.
6. Tata warna di tempat kerja
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Musik di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja.

## Pengertian Kinerja

Menurut (Supriadi et al., 2019) Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut, kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap dan derajat motivasinya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sedangkan supriadi dkk (Supriadi et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.

Menurut (Suhada et al., 2017) mengatakan bahwa : “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu”. Analisis kinerja berarti juga dapat dilakukan guna memverifikasi adanya kinerja yang berarti. Setelah itu akan dilakukan tindakan atas apa yang terjadi. Misalnya dengan mengambil keputusan dalam pemulihan pemerosotan kinerja melalui latihan, pemindahan karyawan atau yang lainnya.

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wahyuni, 2019) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/ situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

## Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja. Namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (*performance indicator*), mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung Yaitu hal-hal yang bersifat indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk data sekunder dan pendekatan empiris untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap

yayasan Universitas Tengku Amir Hamzah fakultas hukum dan Bisnis, berjumlah 38 dosen dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Questioner* dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating*. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan deskripsi data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solutions*).

**Hasil**

**Uji Validitas**

Adapun hasil pengujian validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Kinerja Dosen**

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Dosen**

	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,783	0,3202	Valid
Y.2	0,766	0,3202	Valid
Y.3	0,854	0,3202	Valid
Y.4	0,73	0,3202	Valid
Y.5	0,753	0,3202	Valid
Y.6	0,657	0,3202	Valid
Y.7	0,749	0,3202	Valid
Y.8	0,698	0,3202	Valid
Y.9	0,834	0,3202	Valid
Y.10	0,879	0,3202	Valid

**Lingkungan Kerja (X1)**

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,809	0,3202	Valid
X1.2	0,696	0,3202	Valid
X1.3	0,730	0,3202	Valid
X1.4	0,602	0,3202	Valid
X1.5	0,858	0,3202	Valid
X1.6	0,922	0,3202	Valid
X1.7	0,794	0,3202	Valid
X1.8	0,922	0,3202	Valid
X1.9	0,730	0,3202	Valid
X1.10	0,389	0,3202	Valid

**Organizationl Citizenship Behavior (X3)**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Organizationl Citizenship Behavior**

	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,851	0,3202	Valid
X3.2	0,739	0,3202	Valid
X3.3	0,530	0,3202	Valid
X3.4	0,826	0,3202	Valid
X3.5	0,814	0,3202	Valid
X3.6	0,685	0,3202	Valid
X3.7	0,813	0,3202	Valid
X3.8	0,790	0,3202	Valid
X3.9	0,859	0,3202	Valid
X3.10	0,632	0,3202	Valid

**Uji Realibilitas**

Reabilitas adalah indeks yang menampilkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Oleh karena itu, setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji realibilitas instrumen. Ghazali (2005) dalam Ginting dan Situmorang (2009. Hal: 179) menyatakan suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 atau > 0,80 maka butir pertanyaan sudah valid. Hal ini dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Cronbach alpha* < 0,6 : reabilitas buruk
- b. *Cronbach alpha* 0,6 – 0,79 : reabilitas diterima
- c. *Cronbach alpha* >0,8 : reabilitas baik

Adapun hasil pengujian realibiitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah sebesar 0,901 sehingga instrument dinyatakan **reliable baik**.

Hasil uji realibilitas dari masing-masing variable, yaitu variable Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Organizational citizenship Behavior (X3) dan Kinerja Dosen (Y), maka diperoleh hasil seperti pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,901	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,913	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,920	Reliabel

**Pembahasan**

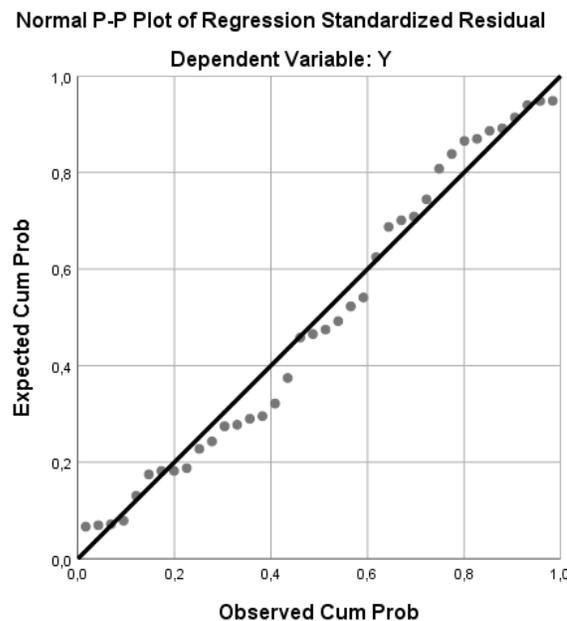
**Uji Normalitas**

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikatnya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Biasanya uji normalitas data dibagi menjadi pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas data untuk semua dimensi secara simultan terhadap Kinerja. Dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, yang berarti nilai residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan semua variabel bebas.



Gambar: 1 Uji Normalitas (Hasil pengolahan SPSS)

**Uji Multikolinieritas**

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas antara variabel independen. Atau dengan kata lain Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari pembiasan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebasnya dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing masing variabel independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

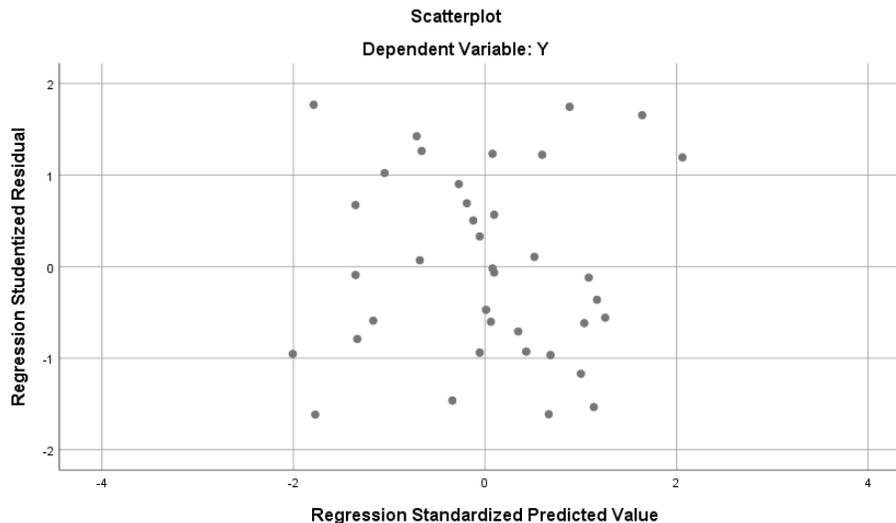
**Tabel. 4.10 Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas**

Mode	Collinearity Statistic	
1 (Costanta)	Tolerance	VIF
X1	0.113	8.824
X2	0.188	5.318

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah model tersebut memiliki ketidaksamaan varian dari residual himpunan pengamatan yang lain, sehingga disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas jika variannya berbeda. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai ekspektasi variabel independen dan nilai residunya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk evaluasi heteroskedastisitas meliputi:

- a. Apabila terdapat pola tertentu (bergelombang melebar dan menyempit) seperti titik-titik yang membentuk pola normal tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak ada tren seperti titik pada sumbu Y yang memanjang di atas dan di bawah angka 0, tidak ada heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar 2 Grafik Pengujian Heterokedastisitas

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja dosen adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 0.502 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahuisebesar 2,032. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,502 < 2,032$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_1$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_1$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah.

### Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai Standardized Cofficeient (beta) untuk variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,442 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti Organization Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima karena pengaruh hubungan antar variabel terjadi secara positif dan signifikan. Penemuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Kinerja (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Amir Hamzah. Dengan meningkatnya kepuasan kerja serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) maka Kinerja dosen juga akan meningkat. Kinerja Dosen merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Semakin baik kinerja dosen maka target program kerja semakin baik pula. Hal ini akan

berpengaruh langsung terhadap akreditasi kampus dan pemeringkatan kampus secara nasional maupun Internasional. Kinerja dosen yang baik akan menguntungkan yayasan dalam jangka panjang.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah dengan jumlah sampel 38 dosen adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap variable Kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah secara signifikan
2. Tidak Ada pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap variable Kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah.
3. Ada pengaruh variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan terhadap Kinerja dosen pada Universitas Amir Hamzah.

## Referensi

- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 6(2). <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.439>
- Bharata, A., Sofyan, D. K., Munparidi, Sugiyono, Anwar Prabu, M., Rivai, V., Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I., Sedarmayanti, Hasibuan, M. S. P., Zainal, V. R., Handoko, T. H., Nitisemito, & A. S., Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., Chandra, T., & Ghozali, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1). <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Januari, C. (2015). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 24(2).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1). <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sigit Auliana, I. N. (2017). Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa. *Manajerial*, 16(1), 89. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/manajerial.v16i1.10440>
- Suhada, Mafra, N. U., & Puspita, S.-. (2017). ANALISIS SERTIFIKASI DOSEN DAN

MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA PALEMBANG. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(2). <https://doi.org/10.31851/ekonomika.v14i2.1301>

Supriadi, D., Moeis, N., & . D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN STMIK KHARISMA KARAWANG. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.529>

Wahyuni, H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 7(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i2.3245>

Yolanda, & Nasution, A. P. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI TK HIDAYATULLAH BATAM. *EQUILIBRIA*, 1(1).