

BAB IV

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di universitas PGRI Palangkaraya. Berikut ini adalah gambaran umum universitas PGRI Palangkaraya terkait sejarah berdirinya universitas, visi misi dan struktur organisasi yang ada di instansi tersebut:

4.1.1 Sejarah Berdirinya Universitas

Universitas PGRI Palangka Raya secara resmi berdiri pada tanggal 1 September 1990. Dasar hukum SK Mendikbud RI Nomor 0152/0/1990 tertanggal 19 Maret 1990 tentang pemberian status terdaftar kepada fakultas/jurusan/program studi di Lingkungan Universitas PGRI Batang Garing. Selanjutnya dikukuhkan/ditegaskan kembali berdasarkan SK Dirjen Dikti Depdikbud RI Nomor 97/DIKTI/Kep/1996 tanggal 12 April 1996 tentang keberadaan Jurusan dan Program Studi di Universitas PGRI Batang Garing Palangka Raya.

Selanjutnya berdasarkan surat keputusan Dirjen DIKTI Depdikbud No 109/DIKTI/Kep/1997 tanggal 12 Mei 1997 tentang perubahan nama Universitas PGRI Batang Garing Palangka Raya

menjadi Universitas PGRI Palangka Raya terhitung sejak tanggal 12 Mei 1997.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

Visi Universitas PGRI Palangka Raya adalah Menjadikan Perguruan Tinggi yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu, bermoral dan berdaya saing dan sebagai salah satu pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni guna mendukung pembangunan daerah dan nasional secara berkelanjutan. Misi Universitas PGRI Palangka Raya sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif, berkelanjutan dan bermoral pancasila;
2. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang mengacu pada kemajuan dan kesejahteraan masyarakat;
3. Membina kehidupan akademik yang demokratis dan dinamis dengan menggunakan Sumber Daya yang *dasecara optimum*, transparan, akuntabel dan berkelanjutan.

Sesuai dengan SK Mendikbud RI Nomor:0152/1990 Tanggal 19 Maret 1990, yang diperbaharui dengan SK Dirjen DIKTI Depdikbud RI Nomor: 97/DIKTI/Kep/1996 tanggal 12 April 1996

tentang keberadaan Jurusan dan Program Studi di Universitas PGRI Batang Garing Palangka Raya, yang kemudian dirubah melalui Surat Keputusan Dirjen Dikti Depdikbud Nomor 109/DIKTI/Kep/1997 tanggal 12 Mei 1997 tentang perubahan nama Universitas PGRI Batang Garing Palangka Raya yang dirubah menjadi Universitas PGRI Palangka Raya terhitung sejak tanggal 12 Mei 1997, tugas pokok Universitas PGRI Palangka Raya adalah menyelenggarakan pendidikan akademik dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian tertentu. Untuk menjalankan tugas pokok diatas, maka Universitas PGRI Palangka Raya mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan tinggi;
2. Melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian tertentu;
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat;
4. Melaksanakan pembinaan di lingkungan civitas akademika;
5. Melaksanakan kegiatan layanan administratif.

Universitas adalah Lembaga Pendidikan Tinggi yang memiliki tugas sebagai berikut:

1. Pengembangan program pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan akademik yang menguasai Ilmu Pengetahuan dan

Teknologi, beriman danbertaqwakepadaTuhanYangMaha Esa,profesional,mandiri,dan tanggap terhadap perubahan dan pembangunan;

2. Menyiapkan para mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang berkemampuan akademik yang dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Mengembangkan universitas yang berwawasan akademik dibidang ilmu kependidikan, pertanian, ilmuhukum dan sosial yang berperan sebagai Pusat unggulan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan pola ilmiah pokok Universitas;
4. Menciptakan suasana akademik yang kondusif untuk mendorong mahasiswa, dosen dan pegawai dalam meningkatkan mutu.

4.2 Hasil Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini meliputi hasil analisis deskriptif karakteristik responden, hasil analisis deskriptif gambaran variabel penelitian dan hasil analisis PLS mengenai pengaruh variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

4.1.3 Analisis DeskriptifKarakteristikResponden

Responden yang digunakan dalam penelitian inia dalah para

dosendi Universitas PGRI Palangka raya yang berjumlah 31 orang. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerjadan pendidikan responden :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	74.20
	Perempuan	8	25.80
Usia	20 -30 Tahun	3	9.70
	31 -41 Tahun	25	80.60
	>42 Tahun	3	9.70
LamaKerja	<3 Tahun	11	35.50
	3 -5 Tahun	19	61.30
	5 -10 Tahun	1	3.20
Pendidikan	S2	22	71.00
	S3	9	29.00

Sumber: HasilOlahanSPSS(Lampiran D)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada tabel 4.1, diperoleh hasil bahwa dari 31 dosen yang diteliti, sebagian besar dosen berjenis kelamin laki-laki (74,2%), sedangkan sisanya sebanyak 25,80% dosen berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya, berdasarkan rentang usia, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 31 dosen yang diteliti, sebagian besar dosen berusia 31–41 tahun (80,60%), sedangkan sisanya sebanyak 9,7% dosen berusia 20–30 tahun dan sebanyak 9,7% dosen

berusia >42 tahun.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya terkait tingkat pendidikan responden, dari 31 dosen yang diteliti, sebagian besar dosen berpendidikan S2 (71%), sedangkan sisanya sebanyak 29% dosen berpendidikan S3. Selanjutnya, dari segi lama kerja dosen, sebagian besar dosen telah bekerja 3-5 tahun di universitas ini (61,3%), sedangkan sisanya sebanyak 35,5% dosen bekerja <3 tahun dan sebanyak 3,2% dosen telah bekerja 5–10 tahun..

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk melihat gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil pengisian kuesioner. Analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel distribusi pada masing-masing variabel penelitian serta melihat nilai rata-rata pada masing-masing indikator.

a) Budaya organisasi

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur dengan 19 item pertanyaan

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya organisasi

Indikator	STS(1)		TS(2)		N(3)		S (4)		SS (5)		rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya merasa gajidan insentif yang saya terima diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah	4	12.90	12	38.71	6	19.35	8	25.81	1	3.23	2.677
Saya merasa pihak Universitas telah memberikan THR	4	12.90	1	3.23	11	35.48	12	38.71	3	9.68	3.290
Saya merasa bahwa waktu pemberian gaji dan insentif yang berlaku	9	29.03	4	12.90	7	22.58	9	29.03	2	6.45	2.710
Pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini memberikan	5	16.13	10	32.26	8	25.81	3	9.68	5	16.13	2.774
Kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja di Universitas	1	3.23	2	6.45	9	29.03	12	38.71	7	22.58	3.710
Saya puas dengan peralatan dan perlengkapan kesehatan yang disediakan Universitas sebagai penunjang	1	3.23	2	6.45	10	32.26	13	41.94	5	16.13	3.613
Saya merasa diikutsertakan oleh pimpinan untuk memberikan suara	0	0.00	3	9.68	9	29.03	11	35.48	8	25.81	3.774

Saya merasa bahwa kepala ruangan meminta ide-ide dan masukan pada perencanaan yang akan dibuat.	2	6.45	2	6.45	7	22.58	13	41.94	7	22.58	3.677
Saya merasa terlindungi dengan jaminan keamanan bekerjadilingkungan	0	0.00	1	3.23	3	9.68	16	51.61	11	35.48	4.194
Saya merasa dalam bekerjadidukung dengan kenyamanan	0	0.00	0	0.00	7	22.58	12	38.71	12	38.71	4.161
Saya merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah sesuai dengan standar	0	0.00	3	9.68	4	12.90	15	48.39	9	29.03	3.968
Saya merasa kondisi kenyamanan dan keamanan kerjadi Universitassecar	0	0.00	0	0.00	8	25.81	12	38.71	11	35.48	4.097
Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan (seperti temperature, pencahayaan,	0	0.00	2	6.45	4	12.90	14	45.16	11	35.48	4.097
Saya puas dengan kebersihan dan kerapihan lingkungan kerja	2	6.45	3	9.68	6	19.35	15	48.39	5	16.13	3.581
Saya merasa diberi kebebasan untuk berinisiatif	0	0.00	0	0.00	4	12.90	16	51.61	11	35.48	4.226
Saya merasa sistem peminaan karyawan dalam mencapai kenaikan pangkat sesuaidengan latar	2	6.45	3	9.68	7	22.58	17	54.84	2	6.45	3.452

Saya merasa atasan memperhatikan upaya- upaya peningkatan keterampilanDosen	0	0.00	1	3.23	3	9.68	14	45.16	13	41.94	4.258
Universitasini menyediakan bahan bacaan, sepertikoran, majalah, serta yang lain untuk meningkatkan	1	3.23	4	12.90	10	32.26	12	38.71	4	12.90	3.452
Sayamerasa senang bekerjadan menghabiskan karir saya diUniversitasini.	0	0.00	0	0.00	4	12.90	14	45.16	13	41.94	4.290

Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya telah baik, namun dalam gaji, cukup banyak dosen yang merasa bahwa gaji dan insentif yang mereka terima belum sesuai dengan beban pekerjaan mereka, disamping itu, waktu pemberian gaji dan insentif seringkali mengalami keterlambatan dan masih banyak dosen yang merasa bahwa imbalan yang diberikan universitas kepada para dosen atas pekerjaan mereka belum begitu baik

b) *Quality of Worklife*

Dalam penelitian ini, variabel *Quality of Worklife* diukur dengan 20 item pertanyaan.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Quality of Work life*

Indikator	STS(1)		TS(2)		N(3)		S (4)		SS (5)		rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam	4	12.90	12	38.71	6	19.35	7	22.58	1	3.23	2.633
Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resiko	17	54.84	0	0.00	3	9.68	8	25.81	2	6.45	2.267
Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	8	25.81	4	12.90	7	22.58	9	29.03	2	6.45	2.767
Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.	2	6.45	2	6.45	3	9.68	3	9.68	20	64.52	4.233
Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan	1	3.23	2	6.45	11	35.48	11	35.48	5	16.13	3.567
Saya selalu datang tepat	1	3.23	2	6.45	11	35.48	12	38.71	4	12.90	3.533
Di sini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas	0	0.00	3	9.68	10	32.26	10	32.26	7	22.58	3.700
Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah	2	6.45	2	6.45	8	25.81	11	35.48	7	22.58	3.633
Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.	0	0.00	1	3.23	3	9.68	15	48.39	11	35.48	4.200
Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.	0	0.00	0	0.00	7	22.58	11	35.48	12	38.71	4.167
Pendapatan saya selalu dihargai oleh atasan.	0	0.00	3	9.68	5	16.13	13	41.94	9	29.03	3.933

Sarandan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat	0	0.00	0	0.00	8	25.81	12	38.71	10	32.26	4.067
Komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik.	0	0.00	1	3.23	5	16.13	14	45.16	10	32.26	4.100
Atasanselalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat	2	6.45	3	9.68	5	16.13	15	48.39	5	16.13	3.600
Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan	0	0.00	0	0.00	3	9.68	16	51.61	11	35.48	4.267
Sistem administrasi mendukung aktivitas kerja karyawan.	2	6.45	3	9.68	6	19.35	17	54.84	2	6.45	3.467
Penilaian kinerja dilakukan secara objektif oleh atasan	0	0.00	1	3.23	2	6.45	14	45.16	13	41.94	4.300
Saya senantiasa bekerja dengan	1	3.23	4	12.90	9	29.03	12	38.71	4	12.90	3.467
Saya termotivasi menjadi Dosen yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan	0	0.00	0	0.00	3	9.68	14	45.16	13	41.94	4.333
Saya sangat senang dengan pekerjaan saya karena bermamfaat	0	0.00	1	3.23	3	9.68	14	45.16	12	38.71	4.233

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa quality of worklife dosen di universitas PGRI Palangkaraya cenderung baik, namun masih ada dosen yang belum dapat menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, menanggung resiko dari kesalahan pekerjaannya dan masih

banyak dosen yang belum dapat bekerja secara tim dengan baik.

c) *OCB*

Dalam penelitian ini, variabel OCB diukur dengan 24 item pertanyaan. Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa OCB yang diberikan instansi kepada pegawainya telah sesuai, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal pemberian uang bantuan masuk sekolah di waktu yang tepat.

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel OCB

Indikator	STS(1)		TS(2)		N(3)		S		SS (5)		rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya bersedia membantu rekan kerja yang beban	1	3.23	2	6.45	8	25.81	6	19.35	13	41.94	3.933
Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan	2	6.45	1	3.23	6	19.35	10	32.26	11	35.48	3.900
Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang	2	6.45	0	0.00	1	3.23	12	38.71	15	48.39	4.267
Saya dengan senang hati membantu rekan kerja	0	0.00	1	3.23	9	29.03	6	19.35	14	45.16	4.100
Saya dengan senang hati membantu proses orientasi	1	3.23	2	6.45	4	12.90	9	29.03	14	45.16	4.100

Saya selalu menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja	1	3.23	2	6.45	4	12.90	9	29.03	14	45.16	4.100
Saya selalu mencoba untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja	0	0.00	2	6.45	10	32.26	4	12.90	14	45.16	4.000
Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja	2	6.45	2	6.45	3	9.68	6	19.35	17	54.84	4.133
Saya selalu mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan	0	0.00	0	0.00	1	3.23	1	3.23	28	90.32	4.900
Saya selalu berdiskusi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan	0	0.00	0	0.00	6	19.35	8	25.81	16	51.61	4.333
Saya tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele	1	3.23	3	9.68	3	9.68	9	29.03	14	45.16	4.067
Saya tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam	0	0.00	0	0.00	6	19.35	11	35.48	13	41.94	4.233
Saya selalu menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi	0	0.00	0	0.00	3	9.68	15	48.39	12	38.71	4.300
Saya selalu mentolerir ketidaknyamanan	0	0.00	0	0.00	3	9.68	14	45.16	13	41.94	4.333

Saya selalu melapor kepada atasan atau rekan kerjaterlebih dahulu, ketika saya tidak masuk kerja	3	9.68	1	3.23	11	35.48	13	41.94	2	6.45	3.333
Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya	15	48.39	2	6.45	7	22.58	5	16.13	1	3.23	2.167
Saya selalu berusaha melakukan lebih dariapayang seharusnya dilakukan	1	3.23	17	54.84	1	3.23	6	19.35	5	16.13	2.900
Saya melakukan sesuatu yang juga bermanfaat bagi organisasi disamping tugas utama secara sukarela	1	3.23	2	6.45	9	29.03	12	38.71	6	19.35	3.667
Saya tidak biasa membuang-buang waktu kerja	1	3.23	2	6.45	6	19.35	9	29.03	12	38.71	3.967
Saya tidak mengambil waktu istirahat secara	0	0.00	2	6.45	3	9.68	6	19.35	19	61.29	4.400
Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun tidak adayang mengawasi	2	6.45	2	6.45	6	19.35	6	19.35	14	45.16	3.933
Saya selalu peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi	1	3.23	2	6.45	5	16.13	12	38.71	10	32.26	3.933
Saya selalu turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi	2	6.45	2	6.45	5	16.13	15	48.39	6	19.35	3.700

Saya selalu mengambil inisiatif untuk memberikan masukan atau saran inovatif untuk meningkatkan	1	3.23	15	48.39	3	9.68	9	29.03	2	6.45	2.867
---	---	------	----	-------	---	------	---	-------	---	------	-------

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa OCB dosen di universitas PGRI Palangkaraya cenderung baik, namun masih banyak dosen yang belum dapat menyelesaikan tugasnya sebelum waktu pengumpulan, selain itu masih banyak dosen yang belum termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang seharusnya dilakukan dan masih banyak dosen yang belum dapat mengambil inisiatif untuk memberikan masukan atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

d) Kinerja

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur dengan 19 item pertanyaan. Berikut ini adalah gambaran kinerja dosen di universitas PGRI Palangkaraya berdasarkan hasil pengisian kuesioner:

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Indikator	STS(1)		TS(2)		N(3)		S (4)		SS (5)		rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Dosen menyediakan silabus mata kuliah dan mendiskusikan dengan mahasiswa	1	3.23	1	3.23	6	19.35	5	16.13	17	54.84	4.200

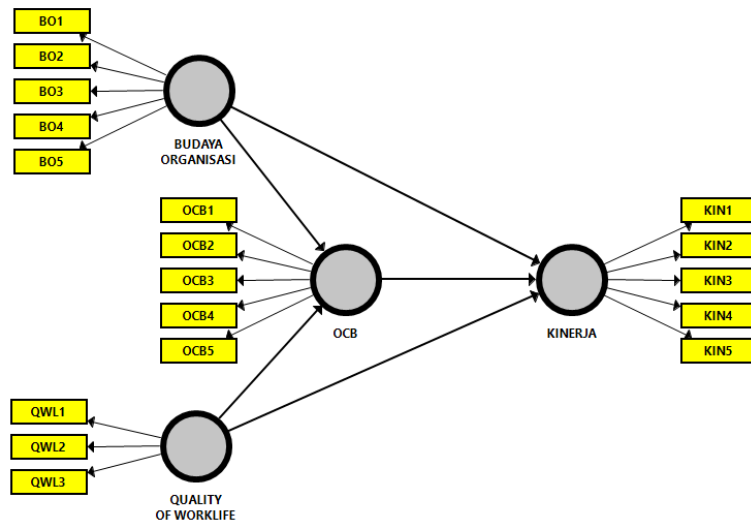
Dosen menyediakan buku/bahan bacaan yang sesuai dengan silabus mata kuliah dan memberikan hand out/copy materi	5	16.13	0	0.00	3	9.68	5	16.13	17	54.84	3.967
Dosen mengajarkan materi dengan metode yang efektif dan komunikatif serta up to date/sesuai perkembangan	6	19.35	2	6.45	2	6.45	3	9.68	17	54.84	3.767
Dosen menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga adanya rasanaman dalam	2	6.45	2	6.45	3	9.68	3	9.68	20	64.52	4.233
Dosen mempunyai kemahiran melaksanakan tugas-tugas praktis yang menggunakan peralatan modern, manual atau teknis	1	3.23	2	6.45	1 1	35.48	11	35.48	5	16.13	3.567
Dosen menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun/rua	1	3.23	2	6.45	1 1	35.48	12	38.71	4	12.90	3.533
Dosen membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir dan	0	0.00	3	9.68	1 0	32.26	10	32.26	7	22.58	3.700
Dosen memberikan pendidikan tentang moral, nilai (values) dan etika selain	2	6.45	2	6.45	8	25.81	11	35.48	7	22.58	3.633
Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan	0	0.00	1	3.23	3	9.68	15	48.39	11	35.48	4.200
Dosen hadir di kelas tepat waktu dan meninggalkan kelas/mengakhiri perkuliahan	0	0.00	0	0.00	7	22.58	11	35.48	12	38.71	4.167
Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokok	0	0.00	3	9.68	5	16.13	13	41.94	9	29.03	3.933

Menghasilkan karya ilmiah/penelitian/kajian, pelibatan mahasiswa dalam pengembangan penelitian/kajian yang dilakukan	0	0.00	17	54.84	3	9.68	7	22.58	3	9.68	2.867
Dosen menerjemahkan buku	0	0.00	1	3.23	5	16.13	14	45.16	10	32.26	4.100
Dosen menyunting karya ilmiah/mengeditkarya	14	45.16	2	6.45	4	12.90	9	29.03	1	3.23	2.367
Dosen membuat rancangan dan	0	0.00	0	0.00	3	9.68	16	51.61	11	35.48	4.267
Dosen merancang karya seni/kegiatan seni/baik untuk pameran/pagelaran	2	6.45	3	9.68	6	19.35	17	54.84	2	6.45	3.467
Dosen melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh	0	0.00	1	3.23	2	6.45	14	45.16	13	41.94	4.300
Dosen memberikan pelayanan atau kegiatan	0	0.00	20	64.52	2	6.45	5	16.13	3	9.68	2.700
Memberi latihan/penyuluhan/penerangan pada masyarakat	3	9.68	3	9.68	7	22.58	15	48.39	2	6.45	3.333
Dosen membuat/menulis karya pengabdian kepada	0	0.00	1	3.23	4	12.90	14	45.16	11	35.48	4.167

Hasil analisis deskriptif pada tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen di universitas PGRI Palangkaraya cenderung baik, namun masih banyak dosen yang menghasilkan karya ilmiah/penelitian/kajian, pelibatan mahasiswa dalam pengembangan penelitian/kajian yang dilakukan, menyunting karya ilmiah/mengedit karya ilmiah dan memberikan pelayanan atau kegiatan yang menunjang pembangunan pada masyarakat.

4.1.5 Analisis PLS

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh variabel budaya organisasi dan *Quality of work* terhadap kinerja dosen PGRI Palangkaraya dengan dimediasi oleh variabel OCB akan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS. Berdasarkan nkerangka model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini maka spesifikasi model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Spesifikasi Model PLS

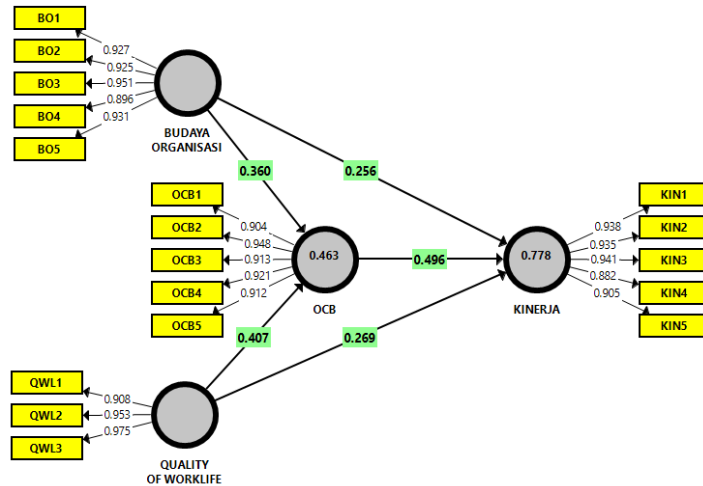
Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian *outer* model, tahap pengujian *good nessof fit* model dan tahap pengujian inner model. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing tahap dalam analisis PLS tersebut :

4.1.5.1 Pengujian Outer Model

Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading factor yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS:



Gambar 4. 2 Estimasi model PLS

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar 4.2, seluruh indikator telah memiliki nilai loading factor diatas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstraknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Selain dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai AVE masing-masing konstruk, model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Tabel 4. 6 NilaiAVE

	AverageVarianceExtracted(AVE)
BO	0.858
KIN	0.847
OCB	0.846
QWL	0.895

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai AVE diatas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

b. Validitas Deskriminan(Desrcriminant Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Validitas Deskriminan

	BO	KIN	OCB	QWL
BO	0.926			
KIN	0.704	0.921		
OCB	0.593	0.813	0.920	
QWL	0.571	0.720	0.613	0.946

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE diatas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan yang baik.

c. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai Composite Reliability dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 dan nilai composite reliability melebihi 0,70.

Tabel 4. 8 Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
BO	0.959	0.968
KIN	0.955	0.965
OCB	0.955	0.965
QWL	0.941	0.962

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk >0,7, nilai composite reliability >0,7 dan nilai AVE seluruh konstruk > 0,5

yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas kuonstruk yang baik.

4.1.5.2 Pengujian Goodness offit Model

Pengujian *good ness of fit* model dilakukan dengan melihat nilai R square, *Q2 predictiv erelevance* dan fit model PLS. Berikut ini adalah hasil pengujian *good ness of fit* model PLS tersebut :

a. R Square

Nilai R Square dapat menunjukkan kekuatan model PLS,dalam hal ini nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderate dan nilai R Square sebesar 0,25 menunjuk kan model PLS yang lemah. (Ghozali; 2016 :78).

Tabel 4. 9 R Square Model

	R Square	R SquareAdjusted
KIN	0.778	0.753
OCB	0.463	0.424

Berdasarkan hasil perhitungan nilai R square model PLS pada tabel 4.9, nilai R square variabel kinerja (KIN) adalah sebesar 0,778. Oleh karena nilai R square variabel endogen dalam model PLS melebihi

0,75 maka dinyatakan bahwa model PLS yang diestimasi dalam penelitian ini memiliki kekuatan model pada kategori kuat.

b. Q^2 Predictive Relevance

Dalam analisis PLS, Q^2 menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai Q^2 model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki predictive relvance lemah, nilai Q^2 model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki predictive relvance moderate dan nilai Q^2 model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki predictive relvance kuat.

Tabel 4. 10 Q^2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
BO	155.000	155.000	
KIN	155.000	64.988	0.581
OCB	155.000	102.225	0.340
QWL	93.000	93.000	

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q^2 model dengan variabel endogen kinerja adalah sebesar 0,581, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki *predicti verelvance* kuat.

c. FitModel PLS

Fit model PLS dapat dilihat dari nilai-nilai SMRM

model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria good ness of fit model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfectfit jika nilai SRMR < 0,08.

Tabel 4. 11 FitModel PLS

	SaturatedModel	EstimatedModel
SRMR	0.062	0.062

Hasil uji good ness offit model PLS pada tabel 4.11 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model jenuh (*saturated model*) sebesar 0,062 begitu juga dengan nilai SRMR model prediksi (*estimatedmodel*). Oleh karena nilai SRMR model jenuh(*saturated model*) dan model prediksi (*estimatedmodel*) dibawah 0,08 maka model PLS ini dinyatakan *perfectfit*, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4.1.5.3 Pengujian Inner Model

Pengujian inner model meliputi uji signifikansi pengaruh parsial dan uji signfiikansi pengaruh simultan. Seluruh pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Uji Signifikansi PengaruhParsial

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

✓ H_0 : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

✓ H_a

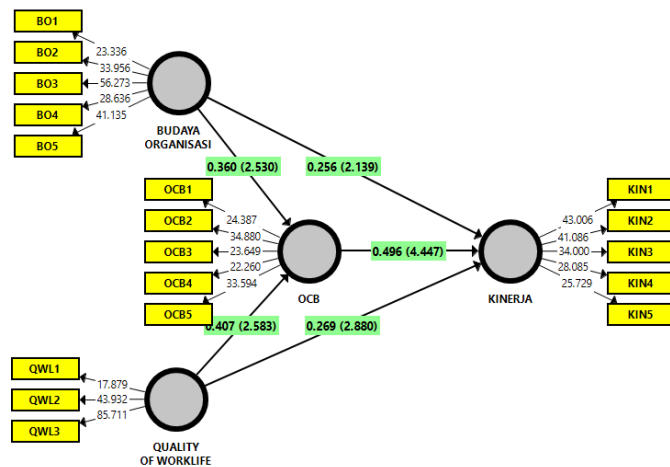
: Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value < 0,05 dan terhitung > 1,96 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai P value > 0,05 maka H_0 tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/arah

sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan.

Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Hasil Estimasi Model PLS(Bootstrapping)

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik boot strapping diatas, nilai T value seluruh jalur tela hmelebihi 1,96. Hasil uji signifikan sise lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikansi

	Original Sample(O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDEV)	PValues
BO->KIN	0.256	0.268	0.120	2.139	0.033
BO->OCB	0.360	0.354	0.142	2.530	0.012
OCB->KIN	0.496	0.496	0.112	4.447	0.000
QWL->KIN	0.269	0.255	0.094	2.880	0.004
QWL->OCB	0.407	0.397	0.158	2.583	0.010

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh beberapa hasil sebagai berikut :

- (1) Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (BO →KIN) signifikan terhadap nilai p value sebesar 0,033 T statistik sebesar 2,139 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (v palue <0,05) T statistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja Dosen di Universitas tersebut, begitu sebaliknya.

- (2) Nilai t value Quality of Work Life terhadap kinerja (QWL \rightarrow KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,004, T statistik sebesar 2,880 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (p value $<$ 0,05), T statistik $>$ 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa *Quality of Work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work life* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.
- (3) Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (BO \rightarrow OCB) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,012, T statistik sebesar 2,530 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (p value $<$ 0,05), T statistik $>$ 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

(4) Nilai p value pengaruh variabel *Quality of Work life* terhadap kinerja (QWL → OCB) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,010, T statistik sebesar 2,583 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan ($p \text{ value} < 0,05$), T statistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa *Quality of Work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work life* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

(5) Nilai p value pengaruh variabel OCB terhadap kinerja (OCB → KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, T statistik sebesar 4,447 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p

value yang diperoleh signifikan (p value $< 0,05$), T statistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

b. Besar pengaruh parsial (*effect size*)

Dalam analisis PLS, *effectsize* (f square) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. 13 Effect Size(f²)

	BO	KIN	OCB	QWL
BO		0.172	0.163	
KIN				
OCB		0.596		
QWL		0.183	0.208	

Berdasarkan hasil analisis PLS pada tabel diatas, dari ketiga variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel OCB merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dosen di universitas PGRI Palangkaraya, sedangkan terhadap variabel OCB,

variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB dosen di universitas tersebut adalah variabel *Quality of Work Life*.

c. Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, variabel OCB dapat menjadi variabel intervening yang akan memediasi pengaruh variabel budaya organisasi dan *Quality of Work life* terhadap kinerja dosen di universitas PGRI Yogyakarta.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample(O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics ((O/STDEV))	PValues
BO->OCB->KIN	0.179	0.176	0.085	2.115	0.035
QWL->OCB->KIN	0.202	0.197	0.092	2.200	0.028

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- (1) Nilai p value pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja dengan di mediasi oleh variabel OCB adalah sebesar 0,035 dengan T value sebesar 2,115. Oleh karena nilai p value yang diperoleh <0,05 dan T statistik >1,96 maka disimpulkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh

variabel OCB adalah signifikan, hal ini menunjukkan bahwa tingginya budaya organisasi akan meningkatkan OCB dosen di universitas PGRI Yogyakarta yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja dosen di universitas tersebut.

(2) Nilai p value pengaruh tidak langsung variabel *Quality of Work Life* terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel OCB adalah sebesar 0,028 dengan T value sebesar 2,200. Oleh karena nilai p value yang diperoleh $<0,05$ dan T statistik $>1,96$ maka disimpulkan pengaruh tidak langsung *quality of work life* terhadap kinerja dengan dimediasi oleh variabel OCB adalah signifikan, hal ini menunjukkan bahwa tingginya *quality of work life* dosen akan meningkatkan OCB dosen di universitas PGRI Yogyakarta yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja dosen di universitas tersebut.

4.3 Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis1

Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (BO \rightarrow KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,033, T

statistik sebesar 2,139 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang di peroleh signifikan ($p \text{ value} < 0,05$), T statistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis1 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis1 diterima**.

2) Hipotesis 2

Nilai p value pengaruh variabel *Quality of Work life* terhadap kinerja (QWL \rightarrow KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,004, T statistik sebesar 2,880 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan ($p \text{ value} < 0,05$), T statistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa *Quality of Work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work life* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 2 diterima**.

3) Hipotesis 3

Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (BO → OCB) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,012, T statistik sebesar 2,530 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (p value < 0,05), T statistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 3 diterima.**

4) Hipotesis 4

Nilai p value pengaruh variabel *Quality of Work life* terhadap kinerja (QWL → OCB) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,010, T statistik sebesar 2,583 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (p value < 0,05), T statistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa *Quality of Work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work life* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 4 diterima.**

5) Hipotesis 5

Nilai p value pengaruh variabel OCB terhadap kinerja (OCB → KIN) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,000, Tstatistik sebesar 4,447 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai pvalue yang diperoleh signifikan ($pvalue < 0,05$), T statistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 5 dalam penelitian ini sehingga **hipotesis 5 diterima.**

4.4 Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (BO → KIN) signifikan dengan nilai pvalue sebesar 0,033, Tstatistik sebesar 2,139 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai pvalue yang diperoleh signifikan ($pvalue <$

0,05), $T_{\text{statistik}} > 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asmawati (2007) yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen (study kasus Universitas PGRI Palembang) menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dosen. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Haryati (2012) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Status Kesehatan terhadap Kinerja Dosen di POLTEKES KEMENKES Jakarta II, memperlihatkan bahwa budaya organisasi signifikan berpengaruh pada kinerja Dosen.

Budaya organisasi secara signifikan akan berpengaruh pada kinerja. Apabila nilai budaya organisasi baik/tinggi maka akan semakin baik/tinggi pula kinerja seseorang. Hal ini menjelaskan bahwa nilai-nilai dan kepercayaan yang di yakini oleh karyawan akan membentuk perilaku dalam bersikap, mengambil keputusan

dan bertindak. Pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja sebagai hasil akhir pencapaian kerja seorang karyawan.

2) Pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja

Nilai p value pengaruh variabel *Quality of Work life* terhadap kinerja (QWL→KIN) signifikan dengan nilai pvalue sebesar 0,004, Tstatistik sebesar 2,880 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (pvalue < 0,05), Tstatistik > 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa *Quality of Worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work life* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Christiadi (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Universitas Palangkaraya) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kadani (2012) meneliti tentang Effect of Emotional Quotient, Spritual Quotient and Quality of Work Life Performance (study pada STKIP PGRI Blitar)

menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang searah antara quality of work life (QWL) dengan kinerja Dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahbazietal (2011) menunjukkan bahwa pada kinerja perusahaan, kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian Wyatt dan Wah (2001) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Majumdar *etal.* (2012) meneliti tentang hubungan antara QWL dengan kinerja dan hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara QWL dan kinerja.

Karyawan yang memiliki QWL tinggi akan mendorong timbulnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu individu yang lain, dan melakukan kinerja yang melebihi perkiraan normal.

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap OCB

Nilai p value pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (BO → OCB) signifikan dengan nilai p value sebesar 0,012, Tstatistik sebesar 2,530 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai pvalue yang diperoleh signifikan ($pvalue < 0,05$), Tstatistik $> 1,96$ dan original sampel bertanda positif maka H_0

ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rosdiana (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Study pada pegawai PT. Pegadaian Jawa Tengah. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan OCB pada pegawai PT. Pegadaian Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan Husodo (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB merupakan sikap/perilaku karyawan yang sukarela, tulus, dan senang hati tanpa adanya perintah/kendali dari organisasi. OCB terlihat dari kerjatim karyawan/individual yang rela menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, sehingga budaya saling membantu melekat erat antar sesama karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan bersama.

4) Pengaruh *Quality of work life* terhadap OCB

Nilai pvalue pengaruh variabel *Quality of Work life* terhadap kinerja(QWL→ OCB) signifikan dengan nilai pvalue sebesar 0,010, Tstatistik sebesar 2,583 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai pvalue yang diperoleh signifikan(p value <0,05),Tstatistik> 1,96 dan original sampel bertanda positif maka H0 ditolak dan disimpulkan bahwa *Quality of Work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality of Work life* dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi OCB dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) dengan study kasus pada Guru SMA di Sleman. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* (QWL) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi QWL yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB. Penelitian Asgari et al. (2012) dengan judul *The Relationship between Quality of Work Life with Organizational Citizenship Behavior of Office of Education Staff in Rash City* menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational*

Citizenship Behavior.

Agung Nugroho dalam Jurnal bisnis Universitas Dharma Klaten(2013), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki Quality of Working Life yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB. Amaliaetal.(2014) meneliti tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kerpuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan RSUNHAS dan hasilnya menyatakan bahwa QWL/kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat OCB karyawan RSUNHAS.

OCB merupakan perilaku positif dalam organisasi diluar deskripsi pekerjaan, tidak terlihat jelas bersifat sukarela dan menghasilkan imbalan secara formal namun banyak memberikan kontribusi untuk organisasi. Perilaku ini tidak harus dimiliki oleh karyawan namun kemunculan perilaku tersebut sangat diharapkan oleh setiap organisasi.

5) Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Nilai pvalue pengaruh variabel OCB terhadap kinerja (OCB→KIN) signifikan dengan nilai pvalue sebesar 0,000, Tstatistik sebesar 4,447 dan original sampel bertanda positif. Oleh karena nilai p value yang diperoleh signifikan (p value <0,05), Tstatistik> 1,96 dan original sampel bertanda positif maka Ho

ditolak dan disimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB dosen di Universitas PGRI Palangkaraya maka semakin tinggi kinerja dosen di universitas tersebut, begitu sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sambung (2011) yang meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen (studi pada Universitas Palangkaraya) menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen. Asieduetal.(2014) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki OCB akan mendapatkan kepuasan emosional, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Michael (2011) dengan judul *Including Organizational Citizenship Behavior in Performance Evaluations: An Investigation of Employee Reaction* menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan kinerja rendah dipengaruhi oleh OCB.

Sangat jelas bahwa waperan OCB dalam pembentukan kinerja pegawai sangat jelas. Berbagai studi telah menjelaskan peran vital

OCB terhadap kinerja individu maupun organisasi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang sesuai deskripsi pekerjaannya tapi juga perilaku/sikap karyawan diluar deskripsi kerjanya. Karyawan yang memiliki OCB akan mendapatkan kepuasan emosional sehingga berpengaruh pada kinerja yang akan meningkat.