

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Dosen

(Study Empiris Pada Politeknik Ganesha Medan)

Novita Dona Sartika

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Hazmanan Khair

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

hazmanankhair@umsu.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment, job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the performance of lecturers at the Ganesha Polytechnic Medan both partially and simultaneously. This study uses a quantitative descriptive method using a normative approach (legal research) for secondary data and an empirical approach to obtain primary data through field research. The population in this study were all permanent lecturers at the Ganesha Polytechnic Foundation, Medan, totaling 38 lecturers in sampling using probability sampling techniques. The sampling technique used is the Questionnaire technique using the Likert Summated Rating method. With the help of SPSS 24.00 (Statistical Product and Service Solutions) software. The results showed that simultaneously the work environment, job satisfaction and organizational citizenship behavior had a significant effect on the performance of lecturers at the Ganesha Polytechnic Medan. The results of the study partially the work environment has a significant effect on the performance of lecturers at the Ganesha Polytechnic Medan. Partially, job satisfaction has a significant effect on the performance of lecturers at the Ganesha Polytechnic Medan. Partially, organizational citizenship behavior has a significant effect on the performance of lecturers at the Ganesha Polytechnic Medan.

Keywords

Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Lecturer Performance

PENDAHULUAN

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relavan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Noor, 2013)

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moenir, 2006).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor

penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan. (Rambe et al., 2018)

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia guna menunjang kinerja dosen ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan. (Simanjuntak, 2011)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016)

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan (Astuti & Riskinawati, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah kepuasan kerja dosen tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk (Aruan & Fakhri, 2015)

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Suwatno & Priansa, 2011). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Makaluas & Sumampouw, 2017) Dan (Zahra & Hidayat, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja dosen selain kepuasan kerja yaitu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi (Robbins, 2011)

Untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan perlu adanya komitmen organisasional yang dirasakan karyawan (Rejeki & Wulansari, 2015). Melalui komitmen organisasional dapat menumbuhkan suatu kerelaan dalam diri karyawan untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tupoksi pekerjaan yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Sena, 2011).

Selain itu, OCB terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. OCB juga dapat memprediksi kinerja karyawan, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi karyawan yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri. Karena itu, karyawan tersebut punya banyak peluang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan pengembangan profesi mereka secara

berkelanjutan, juga membantu perilaku meningkatnya kinerja karyawan (Organ et al., 2006).

Hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Politeknik Ganesha Medan sebagai institusi pendidikan tinggi di kota Medan, yang beralamat di Jl. Veteran no 193 Desa Manunggal. Politeknik Ganesha berusia lebih kurang 19 tahun, sudah selayaknya memperhatikan dan menciptakan sumber daya (dosen) yang memiliki perilaku diluar peran (extra role behaviour). Saat ini, Politeknik Ganesha memiliki 38 orang dosen tetap. Berdasarkan pengamatan sederhana peneliti pada politeknik Ganesha kinerja dosen masih dirasa kurang optimal. Hal ini sangat terlihat jelas terutama pada dosen-dosen yang bekerja dibawah 5 tahun.

Setiap dosen di Politeknik Ganesha Medan memiliki hak yang sama dalam pengembangan diri serta karir. Setiap dosen diberi ruang dan peluang yang sama dalam meningkatkan mutu tridharma perguruan tinggi. Tri dharma Perguruan Tinggi merupakan wujud dari keseriusan perguruan tinggi untuk menyajikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang berkualitas (Suyuthi, 2017) Hal ini terlihat dalam Renstra Polieknik Ganesha tahun 2020 yang mewajibkan dosen tetap yayasan untuk melaksanakan pengajaran min 12 sks persemester, melaksanakan 1 penelitian dan 1 pengabdian kepada masyarakat pada setiap semesternya, hal ini dilakukan dalam upaya peningkatan mutu penelitian, pengabdian dan pengajaran.

Dari pengamatan peneliti selama melakukan penelitian di Politeknik Ganesha, 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 Politeknik Ganesha 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 Politeknik Ganesha Medan dalam rangka berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam melayani para *stakeholders*.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pianda, (2018) menyatakan kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Selanjutnya

menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.
3. Waktu kerja
Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Sikap
Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerja sama.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Sementara menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni: penerangan atau cahaya ditempat; sirkulasi udara ditempat kerja; kebisingan ditempat kerja; bau tidak sedap di tempat kerja; keamanan ditempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Luthans, 2012)

menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (S P Robbins, 2012) adalah terdiri dari : Kepuasan dengan gaji, Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan sikap atasan, Kepuasan dengan rekan kerja. Menurut (Schermerhorn, 2013) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja : Pekerjaan itu sendiri, Pengawas (supervisi), Rekan kerja, Kesempatan promosi, Gaji.

Organization Citizenship Behavior

(Mira & Margaretha, 2012) berpendapat bahwa, perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan perilaku seseorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati. Menurut (Robbins & Mary, 2010) Perilaku kewarganegaraan organisasi adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi". Artinya OCB ini adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Organ et al., 2006) perilaku kewarganegaraan organisasi adalah suatu perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Menurut (Organ et al., 2006) terdapat lima indikator *organizational citizenship behavior* yang digunakan untuk mengukur tingkat OCB pegawai, yaitu sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat

diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap Yayasan Politeknik Ganesha yang berlokasi di Jl. Veteran No 193 Desa Manunggal Medan sebanyak 38 orang. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yakni analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, *Organization Citizenship Behavior* dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.643	1.869		-.879	.386
	Lingkungan Kerja	.588	.069	.633	8.571	.000
	Kepuasan Kerja	.205	.070	.292	2.914	.006
	OCB	.756	.094	.692	8.003	.000

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 1 di atas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -1.643
2. Lingkungan kerja = 0,588
3. Kepuasan kerja = 0,205
4. *Organization Citizenship Behavior* = 0,756

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -1.643 + 0,588X_1 + 0,205X_2 + 0,756X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -1.643 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -1.643
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,588 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja

meningkat sebesar 0,588 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,205 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi *Organization Citizenship Behavior* sebesar 0,756 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Organization Citizenship Behavior* meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,756 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.643	1.869		-.879	.386
	Lingkungan Kerja	.588	.069	.633	8.571	.000
	Kepuasan Kerja	.205	.070	.292	2.914	.006
	OCB	.756	.094	.692	8.003	.000

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,571 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H^0 ditolak (H^a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.914 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.006 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H^0 ditolak (H^a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* adalah 8,003 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan *Organization Citizenship Behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H^0 ditolak (H^a diterima) menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.581	3	109.527	130.672	.000 ^b
	Residual	28.498	34	.838		
	Total	357.079	37			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), OCB, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 38 - 3 - 1 = 34$$

$$F_{\text{hitung}} = 130.672 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2.88$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 130.672 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.88 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($130.672 > 2.88$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.913	.91552
a. Predictors: (Constant), OCB, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.920 yang berarti 92 dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* sebesar 92% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 92\% = 8\%$. hal ini menunjukkan 8% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan

untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,571 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H^0 ditolak (H^a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan memadai maka dosen akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja dosen tersebut akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja dosen akan semakin meningkat. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016), (Farisi & Fani, 2019), (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja adalah 2,914 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar $0.006 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H^0 ditolak (H^a diterima) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki dosen yang semakin meningkat maka kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan akan semakin meningkat. Dosen merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja dosen tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018), (Saputra et al., 2016), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen Jufrizen et al., 2018), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen et al., 2017), dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* adalah 8,003 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,030 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan *Organization Citizenship Behavior* sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat

kesimpulan bahwa H^0 ditolak (H^a diterima) menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya perilaku OCB maka kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan akan semakin meningkat. Dimana dengan jalinan kerja sama yang dilakukan oleh dosen dengan dosen lain untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai akan semakin cepat selesai dengan demikian maka pekerjaan pegawai dapat selesai tepat waktu sehingga kinerja dosen akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Jufrizen et al., 2020) dan (Putri & Utami, 2017), membuktikan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 130.672 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.88 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($130.672 > 2.88$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organization Citizenship Behavior* secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja dosen Politeknik Ganesha Medan dimana dengan baiknya lingkungan kerja yang dirasakan oleh dosen maka dosen akan merasa nyaman dengan apa yang dirasakan oleh dosen sehingga dosen akan menjalin kerja sama, dengan demikian maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa pelaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Bahri et al., 2018). OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra "*extra role*" pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran "*in-role*". Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya (Nooralizad et al., 2011).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha

Medan. Secara parsial kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan. Secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap signifikan kinerja dosen di Politeknik Ganesha Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 17–32.
- Astuti, R., & Riskinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 1(6), 26–39.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah (APPPTMA)*, 200–208.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalialia*. BPF.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Makaluas, C. G., & Sumampouw, H. j. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(5), 1–13.
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap

- Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rambe, M. F., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–26.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P, & Mary, C. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Sari, E. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah IX Kalimantan*, 4(1), 19–30.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sena, T. F. (2011). Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 70–77.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Services.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

-
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Zahra, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 1–13.