**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANFORMASIONAL, MOTIVASI,**

**KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SWASTA DI SUMATERA UTARA**

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, MOTIVATION, COMPETENCE, AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF LECTURER AND ITS IMPLICATIONS ON PERFORMANCE OF ACCOUNTING LECTURER FACULTY OF ECONOMICS PRIVATE UNIVERSITY IN NORTH SUMATERA*

**Oleh :**

**RAPAT PITER SONY HUTAURUK**

**NPM : 179010039**

**DISERTASI**

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen**

**Pada Universitas Pasundan**

**Dengan Wibawa Rektor Universitas Pasundan**

**Prof. Dr. H. Azhar Affandi, S.E., M.Si.**

**Sesuai dengan Keputusan Senat Komisi I/Guru Besar Universitas**

**Dipertahankan pada Tanggal**

**Di Universitas Pasundan**

****

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

**Rapat Piter Sony Hutauruk, NPM : 179010039, Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen** **Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Di Sumatera Utara, dibimbing oleh Prof. Dr. H. Iman Sudirman, DEA, sebagai Promotor dan Dr. H. Yusuf Arifin, SSi, MM. sebagai Ko - Promotor.**

Lembaga pendidikan tinggi merupakan suatu lembaga secara formal yang memberikan jasa pelayanan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui tenaga professional dosen. Khususnya berbicara tentang ketercapaian tujuan Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Di Sumatera Utara akan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini direpresentasikan oleh kinerja dosen tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional , Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Di Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif,Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah dosen tetap sebanyak 205 Dosen.. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis Jalur *(Path Analysis).*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Tranformasional , Motivasi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen serta terdapat pengaruh yang sangat signifikan. dari Organizational Citizenzenship Behavior terhadap Kinerja Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Di Sumatera Utara

Kata Kunci : Kepemimpinan Tranformasional , Motivasi, Kompetensi,

Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan

kinerja dosen.

***ABSTRACT***

**Rapat Piter Sony Hutauruk, NPM: 179010039, *The Effect of Transformational Leadership, Competence Motivation and Work Environment on Lecturer Organizational Citizenship Behavior and Its Implications on the Performance of Accounting Lecturers at the Private University in North Sumatra, guided b*y Prof. Dr. H. Iman Sudirman, DEA, *as the Promoter and* Dr. H. Yusuf Arifin, SSi, MM*. as a Co-Promoter.***

*Higher education institution is a formal institution that provides services in improving the quality of human resources through professional lecturers. Specifically talking about the achievement of the objectives of the Accounting Faculty Study Program in the Faculty of Economics, Private University in North Sumatra will depend very much on the quality of its human resources, in this case represented by the performance of the lecturer.*

*This study aims to determine and assess the effect Transformational Leadership, Competence Motivation and the Environment Work on Organizational Citizenship Behavior for Lecturers and Implications- sinya On Accounting Lecturer Performance in the Faculty of Economics Private University In North Sumatra*

*This research uses quantitative analysis with descriptive and verification approaches. In this study, the sample is 205 permanent lecturers. The analysis method in this study uses Path Analysis.*

*The results of the study concluded that there is an influence Significance of Transformational Leadership, Competence and Motivation Work Environment on Organizational Citizenship Behavior for Lecturers and there is a very significant influence. from Organizational Citizenzenship Behavior on the Performance of Faculty Accounting Lecturers Economics of Private Universities in North Sumatra*

*Key words : Transformational Leadership, Motivation, Competence, Work*

*Environment, Organizational Citizenship Behavior and*

*lecturer performance.*

**ABSTRAK**

**Rapat Piter Sony Hutauruk, NPM: 179010039, Pangaruh Kapamingpinan Transformasional, Motivasi Kompeténsi jeung Lingkungan Kerja kana Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dosén jeung Implikasi kana Kinerja Dosén Akuntansi Fakultas Ékonomi Universitas Swasta di Sumatera Utara, dibimbing ku Prof. Dr. H. Iman Sudirman, DEA, salaku Promotor jeung Dr. H. Yusuf Arifin, S.Si, MM. salaku Co - Promoter.**

Paguron luhur mangrupa lembaga formal anu méré palayanan dina ngaronjatkeun kualitas SDM ngaliwatan dosén profésional. Sacara husus, biantara ngeunaan kahontalna tujuan Program Studi Akuntansi Fakultas Ékonomi Universitas Swasta Sumut, bener-bener gumantung kana kualitas SDM, dina hal ieu diwakilan ku kinerja dosén.

Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nalungtik pangaruh kapamingpinan transformasional, motivasi kompeténsi jeung lingkungan gawé kana paripolah kawarganagaraan organisasi dosén katut implikasina pikeun kinerja dosén akuntansi di Fakultas Ékonomi Universitas Swasta di Sumatera Utara.

Ieu panalungtikan ngagunakeun analisis kuantitatif kalawan pendekatan deskriptif jeung verifikasi.Dina ieu panalungtikan sampelna aya 205 dosén tetap, métode analisis dina ieu panalungtikan ngagunakeun Path Analysis.

Hasil panalungtikan nyindekkeun yén aya pangaruh anu signifikan tina Kapamingpinan Transformasional, Motivasi Kompeténsi jeung Lingkungan Gawé kana Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dosén sarta aya pangaruh anu kacida signifikanna. tina Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dina Kinerja Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kapamingpinan Transformasional, Motivasi, Kompetensi,

Lingkungan Gawé, Paripolah Kawarganagaraan Organisasi jeung kinerja dosén.

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Berdasarkan hasil pengamatan dan studi litelatur yang dilakukan oleh peneliti, bahwa jumlah PTS (Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, dan Politeknik) di Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari 25 kabupaten/kota sebanyak 253 PTS. Dosen tetap yang mengajar di berbagai PTS di Provinsi Sumatera Utara terdiri dari dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis dan dosen tetap Yayasan. Jumlah dosen tetap yang mengajar di berbagai PTS di Provinsi Sumatera Utara sebanyak 6.754 orang.

Adapun yang menjadi dasar pertimbangan peneliti menetapkan lokus penelitian, sebagai berikut : 1). Di Sumatera Utara telah banyak perguruan tinggi yang memiliki program studi akuntansi 2). Akreditasi program studi yang ada umumnya relatif rendah, masih berakreditasi C dan berakreditasi B. 3). Sebagian besar dosen yang mengajar tingkat pendidikannya masih terbatas, begitu juga jenjang kepangkatan dosen masih rendah. 4). Pelaksanaan Organitation Citizen Behaviour di program studi Akuntansi pada Universitas Swasta di Sumatera Utara, masih terbatas

5). Ketercapaian kinerja dosen program studi Akuntansi pada Universitas Swasta di Sumatera Utara, masih belum optimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yakni disertasi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap *Organization Citizen Behaviour* serta implikasinya pada kinerja dosen*”.*

**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
2. Bagaimana *Organitation Citizen Behaviour* (OCB) pada dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
3. Bagaimana kinerja dosen dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organitation Citizen Behaviour (OCB) pada dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi dosen terhadap OCB pada Prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dosen terhadap OCB dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
7. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dosen terhadap OCB Prodi Akuntansi Universitas Swasta di Sumatera Utara.
8. Seberapa besar pengaruh simultan dari kepemimpinan transformasional, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap OCB Prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.
9. Seberapa besar pengaruh *Organitation Citizen Behaviour* terhadap kinerja dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

*Grand*

*Theory*

TEORI MANAJEMEN DAN ORGANISASI

Robbin dan Judge (2015) Mathis dan Jackson (2011); Rivai dan Sagala (2013); Sedarmayanti (2011); John M. Ivancevich, at all. (2011), Gibson at al (2010);

TEORI MANAJEMEN SDM DAN

PERILAKU ORGANISASI

Robbin dan Judge (2015) Mathis dan Jackson (2011); Rivai dan Sagala (2013); Sedarmayanti (2011); John M. Ivancevich, at all. (2011)

*Middle*

*Range*

*Theory*

HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA

Zulia Rifda Daulay (2014), Yohny Anwar (2015), Risnawati (2012), Novita&Yuliani (2020), Santanu TR (2020), Basriani (2016), Susilo & Muhardono (2021), Saefudin,dkk (2019), Purwanto (2015), Naipospos&Sariyanto (2022), Sufiyati, dkk (2022), Surasni (2017), Pifianti, dkk (2022), Sartika (2021), Manurung (2020), Ahmad, et al (2017), Khrisna (2015), Majeed, et al (2017), Purwanto&Sijabat (2021), Hacket&Hortman (2018), Mbithi, et al (2016), Al-Harthy&Yusof (2015), Sungu, et al (2019), Wardhani, NK (2017), Srikaningsih&Setiadi (2015), Gani, et al (2018), Hairuddin, et al (2017), Shuja, et al (2021), Widarko (2022), Budiansyah (2020), Widodo (2020), Cahyono, et al (2020), Dappa, et al (2019), Rafiquea, et al (2022), Kahola&Rambe (2020), Al-Mamary (2021)

*Applied*

*Theory*

Teori Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, *Organization Citizen Behaviour,* Kinerja

Wibowo ( 2012), Robbins dan Judge (2011); Luthans (2011); Hani Handoko (2014); Miftah Thoha (2011); Ivancevich at al (2011); Mathis, Jackson (2011); Northouse (2013); George, Jones (2012); Gibson at al (2012); Spencer and Spencer dalam Sedarmayanti (2011); Rivai at al (2011 & 2015); Griffin,(2014); Bass (dalam Rivai (2015); Mc Clealand dlm Robbins(2015)

Sedarmayanti (2011);Dessler Gary, (2011),Permendiknas no.16/2007,

**Motivasi Dosen**

1. Keinginan Berprestasi
2. Keinginan Berapliasai
3. Keinginan Berkuasa

Mc Cleland (2010)

1. Pedagogik
2. Profesional

3. Kepribadian

4. Sosial

Permendiknas No.16 Tahun 2007

**Kinerja Dosen**

1. Pendidikan

Pengajaran

2. Penelitian

3. Pengabdian

Masyarakat

4. Unsur

Penunjang

UU No.14/2005.

Permendiknas

no.16/2007

**Kepemimpinan Transformasional**

1. Pengaruh ideal

2. Konsiderasi Individual

3. Stimulasi intelektual

4. Motivasi Inspirasi

Bernardin & Russel (2010)

**Lingkungan Kerja**

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2013)

1. Perilaku membantu

2. Partisifasi sukarela

3. Organizational compliance

4. Kerja melebihi standar

5. Organizational loyality,

6. Meringan

kan problem

7. Pantangan

membuat isu

Allison, Organ, Podsakoff & MacKenzie (2016)

Sinamo, ( 2005 ).

**Kompetensi Dosen**

**Organization Citizen Behaviour**

**( OCB )**

**Gambar Paradigma Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan alur pemikiran dan paradigma penelitian yang di jelaskan, maka peneliti menetapkan hipotesa penelitian, sebagai berikut :

* 1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organization citizen behaviour* (ocb) dosen.
  2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap *organization citizen behaviour* (ocb) dosen serta implikasinya pada kinerja dosen.
  3. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap *organization citizen behaviour* (ocb) dosen.
  4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *organization citizen behaviour* (ocb) dosen.

5. Terdapat pengaruh simultan dari kepemimpinan transformasional motivasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap *organization*

*citizen behaviour* (ocb) dosen.

6. Terdapat pengaruh *organization citizen behaviour* (ocb) terhadap kinerja dosen.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan generalisasi dari sebuah pengamatan, yang penting dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil mewakili populasinya. Berdasarkan keterangan di atas, maka penelitian ini termasuk penelitian survey.

Menurut Lubis (2012:20) bahwa penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yakni penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh 2 variabel atau lebih yakni pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan variabel intervening.

**Populasi Penelitian**

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh penulis adalah semua dosen tetap L2DIKTI dan Dosen Tetap Yayasan yang telah memperoleh sertifikasi dosen yang mengajar pada Prodi Akuntansi di PTS Wilayah I Sumatera Utara. Dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Data Jenjang Pendidikan untuk Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenjang Pendidikan** | **Jumlah** |
| **1** | S2 | 375 |
| **2** | S3 | 43 |
|  | **Jumlah** | **418** |

Sumber : Kopertis Wilayah I Sumatera Utara Medan, 2019

**Sampel Penelitian**

**Tabel 2**

**Data Anggota Sampel Penelitian berdasarkan Perguruan Tinggi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Perguruan Tinggi** | **Populasi** | **Sampel** |
| 1 | Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | 54 | 27 |
| 2 | Universitas Medan area | 57 | 28 |
| 3 | Universitas Islam Sumatera Utara | 55 | 27 |
| 4 | Universitas Pembangunan Pancabudi | 26 | 13 |
| 5 | Universitas Metodis Indonesia | 28 | 14 |
| 6 | Universitas Efarina | 35 | 17 |
| 7 | Universitas Simalungun | 23 | 11 |
| 8 | Universitas HKBP Nomensen | 27 | 12 |
| 9 | Universitas Muslim Nusantara | 23 | 11 |
| 10 | Universitas Al-Wasliyah | 21 | 10 |
| 11 | Universitas Asahan | 24 | 12 |
| 12 | Universitas Prima Indonesia | 45 | 23 |
| **Jumlah** | | **418** | **205** |

Sumber : Data diolah, 2019

**Analisis Verifikatif**

Paradigma penelitian ini menggambarkan paradigma jalur sehingga teknik analisis statistik yang digunakan ialah *path analysis* (analisis jalur). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi. Menurut Sugiyono (2010:49) dinamakan paradigma jalur, karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Y). Dengan adanya variabel antara ini, akan dapat diketahui hubungan atau korelasi antara hubungan independen dengan dependen apakah terdapat hubungan langsung (Sugiyono; 2010:49).

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut merupakan hasil analisis jalur yang telah diolah dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh model seperti dalam Gambar 4.1 berikut ini.



**Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Seluruh Variabel Penelitian**

**Tabel 3**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizen Behavior***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefisien Jalur** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Melalui** | | | | **Total** |
| **Kepemimpinan Transformasional** | **Motivasi** | **Kompetensi** | **Lingkungan Kerja** |
| **Kepemimpinan Transformasional** | 0,4693 | 22,03% |  | 3,03% | 8,32% | 1,34% | **34,72%** |
| **Motivasi** | 0,2112 | 4,46% | 3,03% |  | 3,61% | 0,96% | **12,05%** |
| **Kompetensi** | 0,2448 | 5,99% | 8,32% | 3,61% |  | 0,51% | **18,43%** |
| **Lingkungan Kerja** | 0,1696 | 2,88% | 1,34% | 0,96% | 0,51% |  | **5,68%** |
| **Total** | | **32,48%** | **11,35%** | **6,64%** | **11,92%** | **2,81%** | **70,88%** |

***Sumber: Hasil olah data (2019)***

**Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dosen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizen Behavior***

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh besaran Koefisien determinasi (R2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi keempat variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dosen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerjaterhadap *Organizational Citizen Behavior* adalah sebesar 70,88%.

Dalam upaya peningkatan *Organizational Citizen Behavior*, maka Pimpinan Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Sumatera Utara harus mendorong lembaga untuk menetapkan suatu pola pembinaan dosen yang lebih terrencana dan terprogram secara efektif dan efisien, agar lebih mampu meningkatkan Kerjasama Tim Efektif. Disamping itu pimpinan Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Sumatera Utara harus lebih memberikan kesempatan pada dosennya untuk lebih meningkatkan pendidikan dan keahliannya, pimpinan harus memberikan contoh keteladanan pada bawahannya, yang meliputi: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dosen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerjayang baiknya.

Adapun perinciannya dan pembahasan setiap variabelnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional, memberikan pengaruh terbesar pada *Organizational Citizen Behavior*, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Kepemimpinan Transformasional tersebut merupakan variabel yang tidak dominan.
2. Motivasi Dosen, memberikan pengaruh terbesar ketiga pada *Organizational Citizen Behavior*, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Motivasi Dosen tersebut merupakan variabel yang tidak dominan.
3. Kompetensi, memberikan pengaruh terbesar kedua pada *Organizational Citizen Behavior*, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Kompetensi tersebut merupakan variabel yang tidak dominan.
4. Lingkungan Kerja, memberikan pengaruh terbesar keempat pada *Organizational Citizen Behavior*, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Lingkungan Kerjatersebut merupakan variabel yang tidak dominan.

**Pengaruh *Organizational Citizen Behavior* Terhadap Kinerja Dosen Prodi Akuntansi FE PTS di Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil perhitungan, terlihat bahwa variabel *Organizational Citizen Behavior*memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen dengan nilai koefisien deteminasi sebesar 82,24%. Dengan demikian pengaruh veriabel lain di luar *Organizational Citizen Behavior*sebesar 17,76 %. Adapun variabel-variabel lain tersebut, diantaranya : Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Semangat Kerja, dan lainnya.

Dalam upaya peningkatan pengaruh OCB terhadap kinerja dosen, maka perlu adanya peningkatan kesejahteraan dosen, meningkatkan kerjasama antar Universitas secara berkesinambungan. dan meningkatkan kerjasama Prodi Akuntansi FE dengan dunia usaha secara berke-sinambungan. Disamping itu guna lebih meningkatkan peranan *Organizational Citizen Behavior*terhadap Kinerja Dosen, maka pimpinan perguruan tinggi harus memprioritaskan pada upaya perbaikan *Organizational Citizen Behavior*yang disertai dengan proses sosialisasi yang intensif pada seluruh dosen dan karyawannya.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1a. Variabel kepemimpinan transformasional dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara berada pada katagori Cukup baik menuju baik. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat dua aspek terlemah, yaitu; Pimpinan kurang memperhatikan keluhan dosen, Pimpinan kurang membangun kerjasama yang baik Sedangkan yang aspek yang tertinggi, yaitu Pimpinan Mempunyai sifat arif dan bijaksana.

1b. Variabel motivasi dosen Akuntansi FE Universitas Swasta dosen di Sumatera Utara berada pada katagori Cukup baik menuju baik. Berdasarkan hasil penelitian, aspek terlemah, yaitu : Dosen kurang Aktif menentukan arah kegiatan organisasi, dan Dosen kurang mengembangankan keberanian dalam menetapkan tujuan,. Sedangkan aspek yang tertinggi, yaitu : Dosen selalu mengembangankan umpan balik yang konkrit,

1c. Variabel kompetensi dosen akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara. berada pada katagori Cukup baik menuju baik. Berdasarkan hasil penelitian, aspek terlemah yaitu: Dosen selalu melakukan kewibawaan sebagai pribadi dosen, dan Dosen kurang memperhatikan Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain Sedangkan aspek yang tertinggi yaitu : Dosen selalu memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran..

1d. Variabel lingkungan kerja dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.berada pada katagori Cukup baik menuju baik. Berdasarkan hasil penelitian, aspek terlemah, yaitu : Ketersediaan ruang perpustakaan dilingkungan perguruan tinggi saudara, dan Kualitas, kenyamanan, dan keamanan ruang kuliah dilingkungan perguruan tinggi saudara . Sedang aspek yang tertinggi , yaitu : Kualitas, kenyamanan, dan keamanan ruang kerja dosen di lingkungan perguruan tinggi cukup memadai.

1. Variabel *Organization Citizen Behaviour* (OCB) pada Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara pada rentang katagori Cukup Baik Menuju Baik, Adapun aspek tertinggi, yaitu : Dosen selalu melakukan Tindakan konkrit dalam meringankan problem. Namun demikian terdapat aspek yang lemah, yaitu : Dosen kurang memiliki kemauan untuk partisipasi sukarela, dan Dosen kurang melakukan tindakan konkrit dalam partisipasi sukarela.

3. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa Variabel kinerja dosen Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara. Pada rentang katagori Cukup Baik Menuju Baik, Adapun aspek tertinggi, yaitu: Dosen selalu memperoleh prestasi yang tinggi di berbagai bidang,. Namun demikian terdapat aspek yang lemah, yaitu: Dosen selalu memberi latihan/ penyuluhan/ penataran/ ceramah pada masyarakat, terjadwal,, dan Dosen kurang melakukan tindakan konkrit dalam partisipasi sukarela.

1. Besaran pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organization Citizen Behaviour* (OCB) pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara memberikan pengaruh yang signifikan, dimana pengaruhnya terbesar dengan besaran pengaruhnya, sebesar 34,72 persen.
2. Besaran pengaruh motivasi dosen terhadap *Organization Citizen Behaviour* (OCB) pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara memberikan pengaruh terendah kedua dengan besaran pengaruhnya,sebesar 12,05 persen.

6. Besaran pengaruh kompetensi dosen terhadap *Organization Citizen Behaviour* (OCB) pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara memberikan pengaruh terbesar kedua dengan besaran pengaruhnya,sebesar 18,43 persen.

Para Expert Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang berarti terhadap pembentukan OCB pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.

7. Besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organization Citizen Behaviour* (OCB) pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara memberikan pengaruh terkecil dengan besaran pengaruhnya,sebesar 5,68 persen.

Para Expert sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap pembentukan OCB pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.

8. Besaran pengaruh simultan dari variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap *Organization Citizen Behaviour* (OCB) pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan besaran pengaruhnya,sebesar. 70,88 persen, adapun pengaruh variabel lainnya sebesar 29,12 persen.

Para Expert sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja variabel yang dominan dalam membentuk OCB pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.

9. Besaran pengaruh *Organization* *Citizen Behaviour* (OCB) terhadap kinerja dosen pada Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara sebesar 82,20 persen, adapun pengaruh variabel lainnya diluar OCB pengaruhnya sebesar 17,80 persen.

Para Expert Sangat sependapat dengan hasil temuan penelitian bahwa Citizen Behaviour (OCB) memberikan pengaruh yang sangat berarti terhadap pembentukan OCB pada prodi Akuntansi FE Universitas Swasta di Sumatera Utara.