



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh

Afenda Ubelsa¹, Edward Edward², Asep Machpudin³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, uafenda@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Korespondensi Penulis: Afenda Ubelsa

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life through Organizational Citizenship Behavior on employee performance at the Secretariat of the DPRD City of Sungaipuh. The population in this study were employees at the DPRD Secretariat of the City of Sungai Lilin, which consisted of 40 employees. Where the sampling technique in this study using Saturated Sampling (Census Sampling). This study uses a quantitative approach with survey methods and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results showed that the Quality of Work Life directly had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, while the Quality of Work Life had no significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Then Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, Quality of Work Life has a significant and positive effect on employee performance with Organizational Citizenship Behavior as a mediating variable.*

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh yang berjumlah 40 orang pegawai. Dimana teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh (Sampling Sensus)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh sebagai perangkat daerah Kota Sungai Penuh merupakan salah satu instansi pemerintah yang diharapkan mampu memberikan kontribusi, demi terwujudnya visi dan misi Kota Sungai Penuh. Tugas Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh ialah membantu Walikota menyelenggarakan administrasi dan kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kota Sungai Penuh serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Kota Sungai Penuh dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja DPRD Kota Sungai Penuh dalam melaksanakan hak dan fungsinya, diantara dari beberapa faktor tersebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah faktor yang memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam organisasi. Prilaku ini cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial menurut Enny (2019). Pada hakikatnya OCB adalah kebebasan berpikir dan kebebasan bertindak pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki OCB yang baik akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Amir & Santoso (2019), perilaku OCB pegawai yang minim adalah akibat dari berbagai anteseden terkait dengan rasa percaya terhadap atasan, tingkat kepuasan kerja, beban kerja yang dijalani, persepsi terhadap tugas dan pekerjaannya dan berbagai masalah personal yang melingkupinya.

Di lain sisi, selain OCB juga terdapat *Quality of Work Life* (QWL). Konsep QWL berlandaskan bahwa penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya adalah hal yang penting (Imanullah, 2017). Menurut Mohammadi dan Karupiah (2019) bahwa ada hubungan signifikan antara beberapa dimensi QWL terhadap kinerja. Sedangkan menurut Hermawati, dkk (2019) QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini menyebabkan kontradiksi antara teori dari Mohammadi dan Karupiah dengan teori dari Hermawati, dkk.

Berdasarkan hal tersebut, penulis menemukan adanya indikasi antara *Quality Work of Life, Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja Pegawai. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menganalisis tentang *Quality of Work Life* (QWL) yang akan di kaitkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja Pegawai di dalam Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh melalui penelitian skripsi. Adapun judul dari penelitian tesis ini yaitu: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kota Sungai Penuh”**.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh dengan jumlah 40 orang. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh* (*Sampling Sensus*). Dimana semua anggota populasi dalam dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam arti jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Dimana pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses pendekatan kuantitatif berawal dari teori, yang diturunkan menjadi hipotesis penelitian dengan menggunakan logika deduktif yang disertai dengan pengukuran dan operasionalisasi variabel. Selanjutnya dilakukan generalisasi berdasarkan hasil data statistik sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai temuan penelitian untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi.

Sedangkan untuk teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji Inner Model melalui uji R-Square (*Coefficient of determination*), F-Square dan (f^2 effect size).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan profil pribadi responden yang dapat memberikan informasi untuk peneliti ini. Gambaran mengenai responden secara demografis ditunjukkan melalui karakteristik pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Profil	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Umur	20 – 30	4	10,00
	31 – 40	18	45,00
	41 – 50	13	32,50
	51 - 58	5	12,50
Jumlah		40	100,00
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	60,00
	Perempuan	16	40,00
Jumlah		39	97,50
Pendidikan	SMA	2	5,00
	Diploma	2	5,00
	S1	28	70,00
	S2	8	20,00
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Diolah (2022)

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian dilakukan guna untuk memperoleh gambaran variable yang dikaji pada penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran terkait variable pada penelitian ini berdasarkan hasil survey yang dilakukan, dirangkum pada table berikut.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Skor	Keterangan
1	Quality of Work Life	177	Sangat Baik
2	Organizational Citizenshiip Behavior	161	Baik

3	Kinerja pegawai	172	Sangat Baik
---	-----------------	-----	-------------

Sumber: Data Diolah (2022)

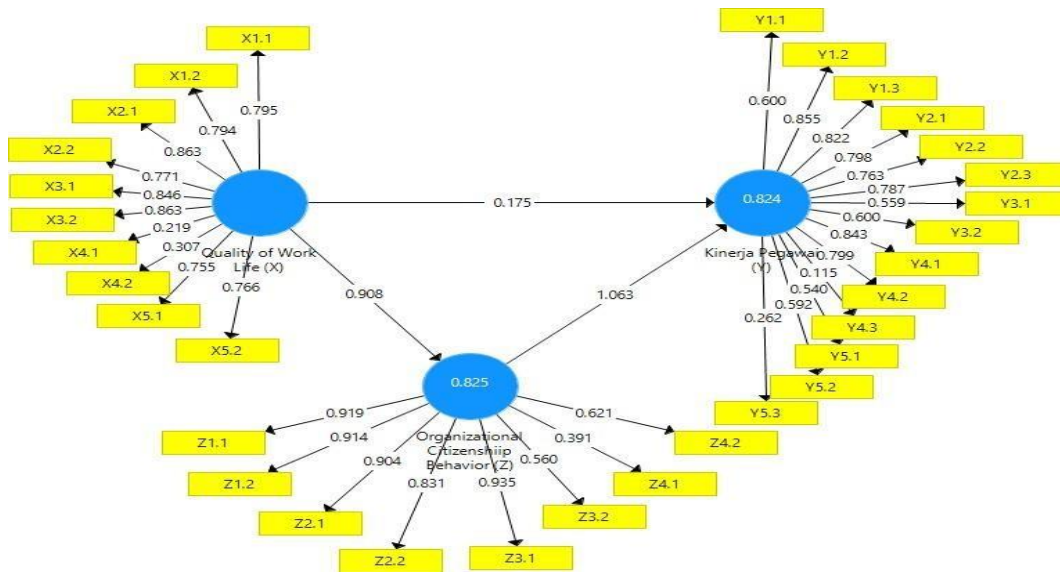
Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata QWL pada pegawai sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh adalah 177 dengan kategori sangat baik. Untuk pernyataan dengan kategori sangat baik adalah pada pernyataan Organisasi menjamin Pegawai, tetap dipekerjakan di Organisasi untuk masa mendatang, Organisasi menjamin fasilitas dan keamanan bagi Pegawai, Organisasi menjamin jenjang karir yang jelas bagi Pegawai, Organisasi sering memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan Pegawai, Organisasi membuka kesempatan pada Pegawai untuk mengikuti pertemuan dengan atasan, Pegawai merasa percaya diri untuk mengungkapkan pendapat saat rapat dan Organisasi memperbolehkan Pegawai untuk menyampaikan pendapat pada saat rapat. Sedangkan pernyataan pada kategori baik yaitu pada pernyataan Dorongan dari atasan untuk Pegawai supaya bekerja lebih baik, Organisasi telah bertanggung jawab dalam memberikan tunjangan pada Pegawai dan Organisasi memberikan tunjangan sesuai dengan pengalaman kerja Pegawai.

Kemudian masih berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat pula nilai rata-rata OCB pada pegawai sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh adalah 161 dengan kategori baik. Untuk pernyataan dengan kategori sangat baik adalah pada pernyataan Pegawai membantu rekan kerja yang tidak menjalankan tugasnya, Saya tidak suka menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang masalah kecil dan Pegawai selalu berusaha menyelesaikan sendiri segala permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Sedangkan pernyataan pada kategori baik yaitu pada pernyataan Kehadiran Pegawai di tempat kerja melebihi standar yang telah ditetapkan Organisasi, Pegawai menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan, Pegawai membantu anggota baru dalam masa orientasi meskipun tidak diharuskan, Pegawai turut berperan aktif dalam memberikan masukan terkait dengan pembenahan Organisasi dan Pegawai melakukan hal-hal di luar pekerjaan untuk membuat citra Organisasi baik.

Selanjutnya masih berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat nilai rata-rata kinerja pegawai pada pegawai sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh adalah 172 dengan kategori sangat baik. Untuk pernyataan dengan kategori sangat baik adalah pada pernyataan Hasil kerja yang pegawai peroleh sesuai dengan target dari organisasi, Pegawai mendapatkan manfaat dari hasil kerja yang pegawai lakukan, Pegawai selalu melakukan penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, Hasil kerja yang pegawai lakukan sesuai dengan rencana, Pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, Pegawai memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi, Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan internal organisasi, Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan eksternal organisasi dan Pegawai memiliki Relasi dan Kerjasama dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan pernyataan dengan kategori baik adalah pada pernyataan Hasil kerja yang pegawai peroleh sangat baik, Pegawai memberikan ide/ gagasan dalam berorganisasi, Pegawai selalu membuat Tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, Pegawai selalu mengeluarkan kemampuan yang pegawai miliki dalam bekerja dan Pegawai selalu mengeluarkan keterampilan yang pegawai miliki dalam bekerja.

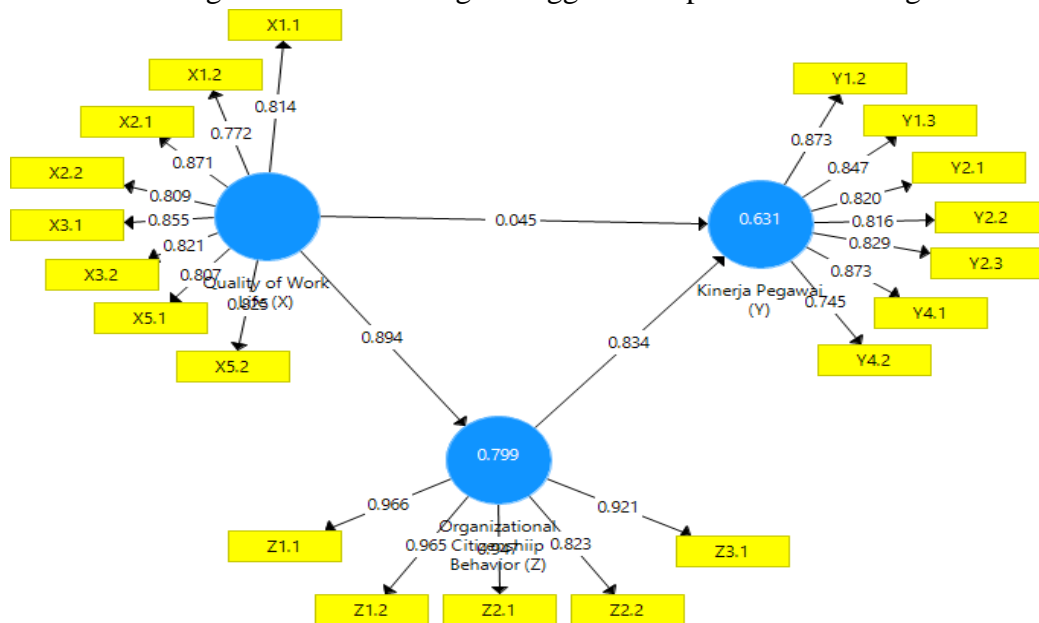
Loading Factor

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengujian pengukuran model menghasilkan suatu indikator yang mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan masih terdapat loading factor yang berada dibawah 0,70 yaitu pada variabel Kinerja Pegawai pada item Y1.1, Y3.1, Y3.2, Y4.3, Y5.1, Y5.2, dan Y5.3. Kemudian untuk variable *quality of work* pada item X4.1 dan X4.2. Sedangkan untuk variable *Organizaional Citezenshiip Behavior* pada item Z3.2, Z4.1 dan Z4.2. Kemudian loading factor diolah ulang sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Hasil Perhitungan Model Kedua menunjukkan indikator yang dianggap telah valid adalah X1.1, X1.2, X2.1, X2.2, X3.1, X3.2, X5.1, X5.2, Z1.1, Z1.2, Z2.1, Z2.2, Z3.1, Y1.2, Y1.3, Y2.1, Y2.2, Y2.3 Y4.1 dan Y4.2 karena memiliki nilai outer loading diatas 0,70.

Uji Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel

dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X	0,943
Y	0,968
Z	0,945

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS (2022).

Berdasarkan Tabel 3 Hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square, Q square, dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

1. Koefisien Determinasi R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Y	0,631
Z	0,799

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS (2022).

Tabel 4 menunjukkan hasil untuk nilai R-square sebesar 63,1 persen variabel Y dan Z sebesar 79,9 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai termasuk kategori kuat. Sedangkan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* juga termasuk kategori kuat. Selain itu besarnya nilai R-square variabel Y sebesar 0,631 persen menunjukkan jika kinerja pegawai dapat dipengaruhi *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 63,1 persen, sedangkan sisanya sebesar 36,9 persen di pengaruhi oleh factor lainnya. Dimana factor lain tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- a. Kepemimpinan: Pasaribu, et al (2022); Sudiarso (2022); Irdaningsih, et al (2020); dan Rahmatullah, et al (2022)
- b. Kompetensi: Widodo & Yandi (2022); Sudiarso (2022); dan Anwar & Aima (2019)
- c. Lingkungan kerja: Yandi (2022); dan Sudiarso (2022)
- d. Keterlibatan kerja: Yandi & Havidz (2022); dan Eka & Anik (2020)
- e. Kepuasan kerja: Yandi & Havidz (2022); Pasaribu, et al (2022); Eka & Anik (2020); dan Ihsani & Wijayanto (2020)
- f. Komitmen organisasi: Yandi & Havidz (2022); Wydyanto & Yandi (2020); Ridwan (2020); Irdaningsih, et al (2020); Anwar & Aima (2019); dan Rahmatullah, et al (2022)
- g. Kompensasi: Widodo & Yandi (2022); Yandi (2022); dan Irdaningsih, et al (2020)
- h. Motivasi: Widodo & Yandi (2022); Yandi (2022); Pasaribu, et al (2022); Anwar & Aima (2019); dan Ihsani & Wijayanto (2020)

2. Q Square

Wiyono (2011), Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0 (> 0). Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,631^2)(1 - 0,799^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,398161)(1 - 0,638401)$$

$$Q^2 = 1 - (0,601839)(0,361599)$$

$$Q^2 = 1 - 0,2176$$

$$Q^2 = 0,7824$$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0,7824 tau 78,24%. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 5 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Quality of Work Life (X) -> Organizational Citizenshiip Behavior (Z)	0.894	0.898	0.017	52.078	0.000
Quality of Work Life (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.045	0.032	0.296	0.152	0.880
Organizational Citizenshiip Behavior (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.834	0.827	0.236	3.540	0.000
Quality of Work Life (X) -> Organizational Citizenshiip Behavior (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.745	0.745	0.221	3.379	0.001

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS (2022).

1. *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,894. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil ini sependeapat dengan hasil penelitian yang di lakukan Dewi dan Indrawati (2019) yang berjudul “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Organizational Pegawai* bagian *Customer Service*”. Di temukan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan OCB.

2. *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Quality of Work Life* dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,045. Nilai P Values nya adalah 0,880 lebih besar dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tidak berpengaruhnya *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai karena masih terdapat pegawai yang kurang setuju dengan pernyataan Organisasi menjamin Pegawai, tetap dipekerjakan di Organisasi untuk masa mendatang, Organisasi menjamin fasilitas dan keamanan bagi Pegawai, Organisasi menjamin jenjang karir yang jelas bagi Pegawai, Dorongan dari atasan untuk Pegawai supaya bekerja lebih baik, Organisasi telah bertanggung jawab dalam memberikan tunjangan pada Pegawai, Organisasi memberikan tunjangan sesuai dengan pengalaman kerja Pegawai, Pegawai merasa percaya diri untuk mengungkapkan pendapat saat rapat dan Organisasi memperbolehkan Pegawai untuk menyampaikan pendapat pada saat rapat sehingga *Quality of Work Life* yang dimiliki responden tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

3. *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,834. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Sanjaya (2020) dalam jurnalnya di temukan bahwa Secara parsial pengaruh *Organization Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja dapat dinyatakan positif. Artinya apabila OCB nya berjalan dengan baik maka akan berpengaruh pada Kinerja perusahaan. Sehingga dapat di katakan bila semakin baik *Organization Citizenship Behaviour* maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.

4. *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,745 dengan Nilai P Values nya adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma & Widiartono (2016) dalam jurnalnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya kinerja Pegawai secara tidak langsung di pengaruhi oleh *Quality of Work Life* melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi responden tentang implementasi *Quality of Work Life* di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh yaitu pada kategori sangat baik. Kemudian *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh pada kategori baik. Sedangkan Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh pada kategori sangat baik.
2. *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.
3. *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.
4. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.

5. *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing
- Anisah. (2017). Evaluasi Faktor Faktor yang mempengaruhi Quality Work of Life. *Jurnal Ilmiah Universitas Jambi*. Vol. 17 No. 1, 211-217
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2019). The Effect Of Competence and Motivation On Organizational Commitments and its Implications On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(2), 183-196.
- Dewanggana, B.D., Paramita, P.D., & Haryono, A.T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Pegawai. *Journal of Management*, Vol.2 No.2
- Dewi, F.K.U., & Indrawati, E.S. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Pegawai bagian Customer Service. *Jurnal EMPATI*. Vol. 8 No. 1, 144-150
- Eka, F., & Anik, H. (2020). The effect of organizational communication and job satisfaction on employee engagement and employee performance at PT. Abyor International. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 479-489.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press
- Hermawati, A & Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Hermawati, A., Rahmawati, Husin, Nurwati, & Martaleni. (2019). Real Description Regarding The Management of Human Resource and Tourism Marketing at Micro, Small and Medium Enterprises of tourism Sector In East Java. *Journal of Applied Management*. Vol. 19 No.1, 112-129
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Padang: Media Nusa Creative
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 492-502.
- Irdaningsih, H., Parwoto, P., & Saluy, A. B. (2020). Influence Of Leadership, Compensation & Commitment To Employee Performance In Pasar Mobil Kemayoran Management (Ppmk). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(6), 856-866.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2019). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*, Volume 45 Edisi 6, 1-15
- Nadeak, B. (2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perguruan Tinggi: Kajian Ilmiah untuk Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas*. Jakarta: PT. Rivita Oppustaka Translitera.
- Naway, F.A., & Haris, I. (2017). The Effect of Career Development, Perception of Organizational Justice and Job Satisfaction on Teacher's Organizational Citizenship Behavior. *InternationalReview of Management and Marketing*. Vol.7 No.2, 17-21
- Pasaribu, R., Manurung, A. H., & Rony, Z. T. (2022). The Effect Of Leadership, Employee

- Performance, Motivation And Information Technology On Employee Job Satisfaction Moderated By Age Of Employees At Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 592-602.
- Rahmatullah, A., Ramdanyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 180-194.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Ridwan, M. (2020). Analysis of organizational commitment through OCB on employee performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 543-555.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanjaya, F.A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.4 No.1, 24-29
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudiarso, S. (2022). The Effect Of Transformational Leadership, Competence And Work Environment On Employee Performance Of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk In Becakayu 2a Ujung Project. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 535-546.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wydyanto, W., & Yandi, A. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 320-335.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23-32.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (A Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565.