

**NILAI BUDAYA BANJAR DAN PERILAKU  
DI TEMPAT KERJA DALAM MEMBANGUN  
KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN  
PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA  
DI LINGKUNGAN LLDIKTI WILAYAH XI  
KALIMANTAN**

**DISERTASI**

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Doktor Ilmu Manajemen

Oleh :

**DIANA HAYATI  
NIM : 2341217320010**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT  
2026**

**NILAI BUDAYA BANJAR DAN PERILAKU DI TEMPAT KERJA DALAM  
MEMBANGUN KEPUASAN KERJA DAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN  
PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA  
DI LINGKUNGAN LLDIKTI WILAYAH XI KALIMANTAN**

**DISERTASI**

Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Doktor Ilmu Manajemen

Oleh :

**DIANA HAYATI**

**NIM :**

**2341217320010**

Berdasarkan hasil yudisium Ujian Tertutup Disertasi Program Doktor Ilmu  
Manajemen yang dilaksanakan pada tanggal 6 Mei 2026 maka Disertasi ini telah  
layak dan disetujui untuk dilanjutkan pada *Ujian Terbuka / Promosi*

1. Ketua Sidang  
Prof. Dr. Ahmad Alim Bahri, SE.M.Si

2. Promotor  
Prof. Dr. Ahmad Alim Bahri, SE.M.Si

3. Co-Promotor 1  
Dr. Ahmad Rifani, SE.MM

4. Co-Promotor 2  
Dr. Noor Rahmini, SE., ME

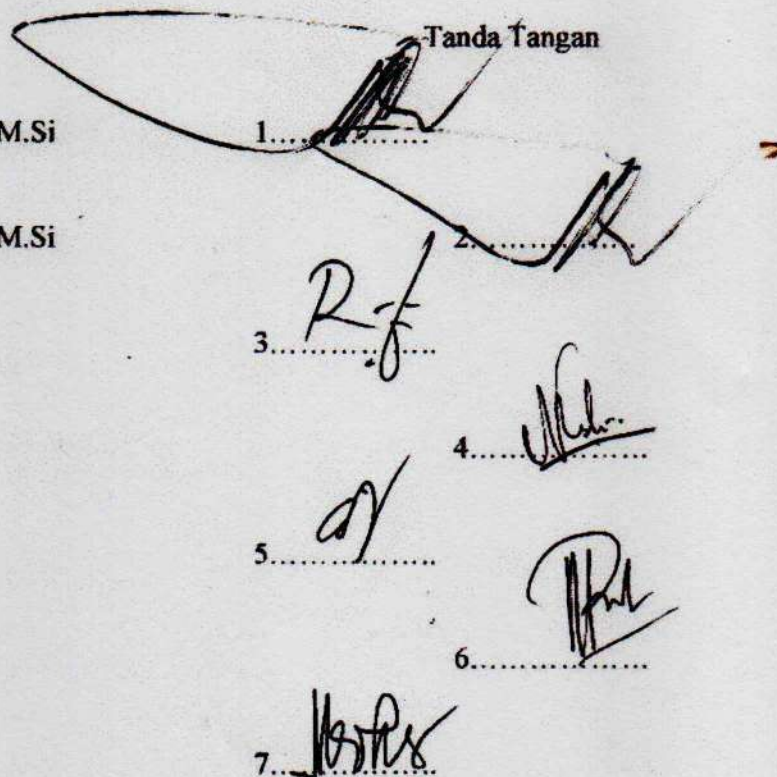
5. Anggota Penguji 1  
Dr. H. Ahmad Yunani, SE.MSi

6. Anggota Penguji 2  
Dr. Rini Rahmawati, SE.MM

7. Anggota Penguji 3  
Dr. Meiske Claudia, SE. MM

Tanda Tangan

1.....  
2.....  
3.....  
4.....  
5.....  
6.....  
7.....



Banjarmasin, ..... Mei 2026  
KPS S3 Ilmu Manajemen FEB  
Universitas Lambung Mangkurat

**Dr. H. Riza Firdaus, S.E., M.M**  
NIP. 19670909 199303 1 001



# SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diana Hayati

NIM : 2341217320010

Program Studi : Program Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

Judul Disertasi : Nilai Budaya Banjar Dan Perilaku di Tempat Kerja dalam  
Membangun Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Dosen Pada  
Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan Lldikti Wilayah Xi Kalimantan

Demi Allah dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiat dari karya orang lain atau dibuatkan oleh orang lain.
2. Disertasi ini disusun dengan mengacu kepada norma-norma Etika Penelitian.
3. Jika pernyataan saya ternyata tidak benar, saya mempersilahkan Program S3 PDIM untuk mencabut ijazah dan gelar saya.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Banjarmasin, Mei 2026

Mahasiswa,



Diana Hayati.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Diana Hayati**, lahir di Samarinda pada tanggal 04 Januari 1969 anak dari Romdani dan Hj. Siti Habibah, Anak kedua dari dua bersaudara. Pada tahun 1995 menikah dengan H. Jumangin. SH, MH, dan dikaruniai 1 orang putri yaitu Annisa Adlina, S. Hub Int, MSi

Sekolah Dasar diselesaikan tahun 1982 di SDN Mangkusari Banjarmasin, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1985 di SMP Negeri 2 Seroja Banjarmasin dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1988 di SMA Negeri 2 Banjarmasin. Masuk Program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat tahun 1988 dan lulus tahun 1993. Pada tahun 2001 masuk pada program Strata Dua (S2) angkatan pertama pada Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), lulus tahun 2003. Pada tahun 2023 menjadi mahasiswa angkatan pertama pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Lambung Mangkurat.

Tahun 1994 mulai bekerja sebagai dosen tetap pada STIE Nasional Banjarmasin sampai dengan sekarang, dengan riwayat pekerjaan sebagai berikut: tahun 1995 sampai tahun 2003 sebagai Ketua Program Studi Manajemen, tahun 2003 sampai tahun 2011 sebagai Wakil Ketua II Bidang Keuangan dan Kepegawaian, tahun 2012 sampai 2017 sebagai Direktur Akademi Pariwisata Nasional Banjarmasin dan 2017 sampai dengan Januari 2026 sebagai Ketua STIE Nasional Banjarmasin.

Banjarmasin, Mei 2026

DH

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kekuatan, dan pertolonganNya, sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Disertasi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Penelitian ini mengkaji **Nilai Budaya Banjar dan Perilaku di Tempat Kerja dalam Membangun Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan Lldikti Wilayah XI Kalimantan**

Proses penyusunan disertasi ini memberikan banyak pelajaran berharga tentang ketekunan, kerendahan hati dan makna perjuangan yang sesungguhnya. Penulis menyadari bahwa keberhasilan ini bukanlah hasil kerja penulis semata, melainkan buah dari dukungan banyak pihak. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Lambung Mangkurat Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, SE, M.Si, sekaligus sebagai Promotor pada Disertasi ini, yang telah memberikan bimbingan, dukungan serta kebijakan institusional yang kondusif sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Doktoral ini dengan lancar.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. Ahmad Yunani, SE.M.Si sekaligus sebagai dosen Penguji internal, atas dukungan moral dan dukungan akademik yang diberikan selama penulis menjalani proses pendidikan dan penyelesaian Disertasi ini.

3. Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen, Bapak Dr. H.M. Riza Firdaus, SE. MM. yang telah memberikan arahan dan dukungan serta komitmen dalam menjaga mutu pendidikan dan telah memberikan kontribusi penting bagi kelancaran studi dan penyelesaian Disertasi ini.
4. Co Promotor 1 Disertasi Bapak Dr. Ahmad Rifani, SE. MM, yang dengan kesabaran luar biasa, ketelitian ilmiah, serta komitmen akademik yang tinggi telah membimbing penulis. Setiap koreksi, diskusi dan arahan yang diberikan menjadi bagian penting dalam membentuk kedewasaan berpikir dan ketajaman analisis penulis.
5. Co Promotor 2 Disertasi Ibu Dr. Noor Rahmini, SE. ME. atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan Disertasi ini, dengan memberikan masukan yang konstruktif dan menjaga kualitas ilmiah penelitian
6. Penguji internal Ibu Dr. Rini Rahmawati, SE.MM. dan Ibu Dr. Meiske Claudia, SE.MM. atas kontribusi ilmiah dan ketelitian dalam memberikan evaluasi serta kritik membangun yang mempertajam analisis dan memperkuat kualitas Disertasi ini.
7. Penguji eksternal Bapak Prof. Dr. Ahmad Rizki Sridadi S.H. M.M., MH., dari Universitas Airlangga Surabaya, atas kesediaan, perhatian, serta masukan akademik yang sangat berharga dalam proses ujian dan penyempurnaan Disertasi ini.
8. Kepala LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan, Bapak Dr. Drs. Muhammad Akbar, M.Si atas segala dukungan, bimbingan serta fasilitas yang telah diberikan selama penulis menjalani proses pendidikan dan penyelesaian Disertasi ini.

9. Ketua Yayasan Pendidikan Bandarmasih Banjarmasin Bapak dr. H.M. Zairullah Azhar, Msi. dan Ketua STIE Nasional Bapak Dr. H. M. Soedjatmiko, SE.MA, Ak.CA. beserta seluruh civitas akademika STIE Nasional Banjarmasin, atas semua dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan S3.
10. Seluruh dosen dan staf pengajar pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Lambung Mangkurat atas pengetahuan dan keluasan ilmu yang telah diberikan.
11. Pimpinan Sekolah Tinggi dan seluruh responden penelitian atas kesediaan, partisipasi dan kontribusinya dalam penelitian ini.
12. Rekan-rekan seperjuangan PDIM angkatan 2023 yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Kebersamaan dan saling menguatkan selama proses studi sampai penyelesaian Disertasi ini telah menjadi memori berharga yang tidak akan terlupakan.
13. Seluruh karyawan dan Staf PDIM atas pelayanan administratif serta dukungan yang diberikan selama proses studi hingga penyelesaian Disertasi ini.

Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada suami tercinta, H. Jumangin, SH. MH. dan ananda tercinta Annisa Adlina, S.Hub Int, MS.i, mereka adalah lentera kehidupan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, ketenangan dan motivasi dalam setiap tahap perjalanan studi ini. Kesabaran, pengertian, dukungan tanpa syarat, serta doa yang tulus menjadi energi terbesar bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan. Dalam setiap proses yang melelahkan, kehadiran dan keyakinan

yang diberikan menjadi peneguh langkah sehingga Disertasi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Disertasi ini masih memiliki keterbatasan, Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Besar harapan penulis agar karya ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi berbasis nilai budaya lokal.

Akhirnya, semoga setiap upaya dalam karya ini bernilai ibadah dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan institusi pendidikan tinggi di Kalimantan Selatan. *Aamiin Yaa Robbal Aalamiin.*

Banjarmasin, Mei 2026

DH

## ABSTRACT

Diana Hayati, Banjar Cultural Values and Workplace Behavior in Building Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour of Lecturers at Private Universities in Lldikti Region XI, Kalimantan. Ahmad Alim Bachri as Promoter, Ahmad Rifani as co-Promoter 1 and Noor Rahmini as co-Promoter 2.

The variables in this study consisted of X1 =Banjar Cultural Values, X2= Employee Engagement, X3= Organizational Commitment, X4 = Leader Member Exchange (LMX), while the mediation variables (Z) were Job Satisfaction and Y were Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to analyse the influence of Banjar Cultural values and workplace behavior on organizational citizenship behavior with the role of job satisfaction as a mediator.

The research hypothesis consisted of H1 (The Influence of Banjar Cultural Values on Job Satisfaction) H1 was accepted, H2 (The Influence of Banjar Cultural Values on OCB) H2 was accepted, H3 (The Influence of Employee Engagement on Job Satisfaction) H3 was accepted, H4 (The Influence of Employee Engagement on OCB) H4 was not accepted, H5 (The Influence of Organizational Commitment on Job Satisfaction) H5 was accepted, H6 (The Influence of Organizational Commitment on OCB) H6 was not accepted, H7 (The Influence of LMX on Job Satisfaction) H7 was accepted, H8 (The Influence of LMX on OCB) H8 was accepted, H9 (The Influence of Job Satisfaction on OCB) H 9 was accepted, H10 (The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Banjar Cultural Values on OCB) H 10 was accepted, H11 (The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of *Employee Engagement* on OCB) H11 was accepted, H12 (The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Organizational Commitment on OCB) H12 was accepted, H13 (The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of LMX on OCB) H13 was accepted.

The research was carried out in private universities in LLDIKTI Region XI, Kalimantan, especially South Kalimantan, with respondents being permanent lecturers of the foundation totaling 300 people. The research period was conducted for 18 months.

The method used in this study is quantitative descriptive, namely a research technique that emphasises testing research variables and analysing data with statistics using SEM PLS version 3. This test is to determine the influence of the free variable and the bound variable. In this study, mediation variables are also used because between independent variables and dependent variables, there are also mediating variables that influence. Research hypothesis. Hypothesis testing was carried out with a significance level ( $\alpha$ ) of 5 per cent (0.05). The T-statistic value is greater than 1.96 to indicate that the effect is significant.

The results of the direct influence test showed that all independent variables had a significant influence on job satisfaction. Banjar Cultural Value has been proven to have a positive and significant effect on job satisfaction with a P-value of  $0.000 < 0.05$ . This shows that the stronger the application of Banjar cultural values, the higher the job satisfaction of lecturers. Similarly, *Employee Engagement* has a positive and significant effect on job satisfaction with a P-value of  $0.003 < 0.05$ . LMX also showed a positive and significant effect on job satisfaction with a P-value of  $0.001 < 0.05$ . In

addition, Organizational Commitment has a positive and significant influence on job satisfaction with a P-value of  $0.000 < 0.05$ . These findings confirm that all exogenous variables consistently increase job satisfaction. On the direct influence on OCB, Banjar Cultural Value showed a significant positive influence with a P-value of  $0.002 < 0.05$ . LMX also had a significant positive effect on OCB with a P-value of  $0.028 < 0.05$ . However, there are interesting findings, namely *Employee Engagement* actually has a negative and significant effect on OCB with a P-value of  $0.047 < 0.05$ , and Organizational Commitment, which also has a negative and significant effect on P-value  $0.031 < 0.05$ . Although statistically significant (P-value  $< 0.05$ ), this negative relationship direction indicates the presence of a phenomenon that can be caused by factors such as workload or focus on formal tasks. On the other satisfaction has been shown to have a positive and significant influence on OCB with a P-value coefficient of  $0.000 < 0.05$ .

The results of the indirect influence test further strengthen the role of job satisfaction as a mediating variable. Banjar Cultural Value has a positive and significant effect on OCB through job satisfaction, with a P-value of  $0.000 < 0.05$ . *Employee Engagement* also showed a positive and significant indirect influence with a P-value of  $0.004 < 0.05$ , although the direct influence was negative. LMX has a positive and significant indirect effect with a P-value of  $0.001 < 0.05$ . Meanwhile, Organizational Commitment showed an indirect influence through job satisfaction with a P-value of  $0.000 < 0.05$ .

The conclusions in this study are: 1. Banjar Cultural Values have a significant effect on Job Satisfaction. 2. Banjar's cultural values have a significant direct effect on the OCB of lecturers, with the direction of positive relationships. 3. *Employee Engagement* has been proven to have a significant effect on job satisfaction. 4. *Employee Engagement* has a significant and negative effect on OCB behavior 5. Job satisfaction has a significant positive effect on OCB. 6. LMX has a significant effect on Job Satisfaction. 7. LMX has a significant effect on OCB. 8. Organizational Commitment has a significant effect on Job Satisfaction 9. The Organization's commitment has a significant negative effect on OCB. 10. Banjar Cultural Values have a significant and positive effect on OCB through the mediation of Job Satisfaction. 11. *Employee Engagement* has a significant effect on OCB through job satisfaction mediation. 12 LMX has a significant effect on OCB through job satisfaction mediation. 13. Organizational commitment has a significant effect on OCB through job satisfaction mediation.

The suggestions in this study are: 1. Suggestions for Leaders and Universities: a. Strengthening the application of Banjar Cultural values in the organization. b. Increasing Job Satisfaction as a driver of OCB behavior. c. Developing leadership qualities based on subordinate-boss relationships. d. Optimising the role of *Employee Engagement* directly to OCB. e. Utilising Organisational Commitment as a direct driver of OCB. 2. Suggestions for Scientific Development a. Strengthening the position of job satisfaction as a key variable in the OCB model. b. To make an empirical contribution to the study of local culture in organizations. c. Develop an understanding of LMX's role in improving job satisfaction and OCB. d. Encourage the development of a comprehensive approach model based on a contextual approach. 3. Suggestions for Further Research: a. Job satisfaction always mediates the

relationship between all independent variables and OCB. Researchers are then advised to use other mediation variables, such as organizational justice or organizational trust, to gain a more comprehensive understanding of the mechanism of OCB formation. b. This study integrates the value of Banjar culture as a local cultural variable. Researchers can then test the cultural values of other regions to see the consistency and differences in their effects on job satisfaction and OCB. This is important to enrich the study of organizational behavior based on the local context. c. This research focuses on private equity lecturers in South Kalimantan; the researcher can then expand the research object to lecturers at private universities or educational institutions in different regions and levels.

*Keywords:* Banjar Cultural Values, Employee Engagement, Leader Member Exchange, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organisational Citizenship Behaviour.

## ABSTRAK

Diana Hayati, Nilai Budaya Banjar dan Perilaku di Tempat Kerja dalam Membangun Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan Lldikti Wilayah XI Kalimantan. Ahmad Alim Bachri sebagai Promotor, Ahmad Rifani sebagai co Promotor 1 dan Noor Rahmini sebagai co Promotor 2.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari X1 =Nilai Budaya Banjar, X2=*Employee Engagement*, X3= Komitmen Organisasi, X4= *Leader Member Exchange* (LMX) , sementara variabel mediasi (Z) Kepuasan Kerja dan Y adalah *Organizational Citizenship Behavior*. (OCB). Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh nilai Budaya Banjar dan perilaku di tempat kerja terhadap OCB dengan peran mediasi kepuasan kerja.

Hipotesis penelitian terdiri dari H1 (pengaruh nilai Budaya Banjar terhadap kepuasan kerja) H1 diterima, H2 (pengaruh nilai Budaya Banjar terhadap OCB) H2 diterima, H3 (pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja) H3 diterima, H4 (pengaruh *employee engagement* terhadap OCB) H4 ditolak, H5 (pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja) H5 diterima, H6 (pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB) H6 ditolak, H7 ( pengaruh LMX terhadap kepuasan kerja) H7 diterima, H8 (pengaruh LMX terhadap OCB) H8 diterima, H9 (pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB) H9 diterima, H10 (peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh nilai Budaya Banjar terhadap OCB) H 10 diterima, H11 (peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap OCB) H11 diterima, H12 (peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB) H12 diterima, H13 (peranan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh LMX terhadap OCB) H13 diterima.

Penelitian dilaksanakan pada Perguruan Tinggi Swasta yang ada di lingkungan LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan khususnya Kalimantan Selatan dengan responden adalah dosen tetap yayasan yang berjumlah 300 orang. Waktu Penelitian dilakukan selama 18 bulan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu Teknik penelitian yang menekankan pada pengujian variabel-variabel penelitian dan Analisa data dengan statistik menggunakan SEM PLS versi 3. Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini juga menggunakan variabel mediasi karena diantara variabel independent dengan variabel dependen juga terdapat variabel mediasi yang mempengaruhi. Hipotesis penelitian Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen (0,05). nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 untuk menyatakan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Budaya Banjar terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan P-value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan nilai budaya Banjar, maka semakin tinggi kepuasan kerja dosen. Demikian pula, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja P-value 0,003

< 0,05. LMX juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan P-value  $0,001 < 0,05$ . Selain itu, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan P-value  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menegaskan bahwa seluruh variabel eksogen secara konsisten meningkatkan kepuasan kerja. Pada pengaruh langsung terhadap OCB, nilai Budaya Banjar menunjukkan pengaruh positif signifikan dengan P-value  $0,002 < 0,05$ . LMX juga berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan dan P-value  $0,028 < 0,05$ . Namun, terdapat temuan yang menarik, yaitu *Employee Engagement* justru berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB dengan P-value  $0,047 < 0,05$ , serta komitmen organisasi yang juga berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB dengan P-value  $0,031 < 0,05$ . Meskipun signifikan secara statistik (P-value < 0,05), arah hubungan yang negatif ini menunjukkan adanya fenomena yang dapat disebabkan oleh faktor seperti beban kerja atau fokus pada tugas formal. Selanjutnya kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien P-value  $0,000 < 0,05$ .

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung semakin memperkuat peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai Budaya Banjar berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja dengan P-value  $0,000 < 0,05$ . *Employee Engagement* juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dengan P-value  $0,004 < 0,05$ , meskipun pengaruh langsungnya negatif. LMX memiliki pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dengan P-value  $0,001 < 0,05$ . Selanjutnya, komitmen organisasi menunjukkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dengan P-value  $0,000 < 0,05$ .

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah 1. Nilai Budaya Banjar berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Nilai Budaya Banjar berpengaruh signifikan secara langsung terhadap OCB dosen dengan arah hubungan positif. 3. *Employee engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. *Employee engagement* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku OCB 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. 6. LMX berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 7. LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB. 8. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja 9. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap OCB. 10. Nilai Budaya Banjar berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap OCB melalui mediasi Kepuasan Kerja. 11 *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui mediasi kepuasan kerja. 12. LMX berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui mediasi kepuasan kerja. 13. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui mediasi kepuasan kerja.

Saran dalam penelitian ini adalah : 1. Saran bagi Pimpinan dan Perguruan Tinggi : a. Memperkuat penerapan nilai Budaya Banjar dalam organisasi. b. Meningkatkan Kepuasan Kerja sebagai pendorong perilaku OCB. c. Mengembangkan kualitas kepemimpinan berbasis hubungan atasan bawahan. d. Mengoptimalkan peran *Employee Engagement* secara langsung terhadap OCB. e. Mengoptimalkan peran Komitmen Organisasi sebagai pendorong langsung OCB. 2. Saran bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan a. Memperkuat posisi kepuasan kerja sebagai variabel kunci dalam model OCB. b. Memberikan kontribusi empiris pada kajian budaya lokal dalam organisasi. c. Mengembangkan pemahaman tentang peran LMX

dalam meningkatkan kepuasan kerja dan OCB. d. Mendorong pengembangan model pendekatan secara menyeluruh berbasis pendekatan kontekstual. 3. Saran bagi Penelitian Selanjutnya : a. Kepuasan kerja selalu memediasi hubungan antara seluruh variabel independen dan OCB. Peneliti selanjutnya disarankan dapat menggunakan variabel mediasi lain, seperti keadilan organisasi atau kepercayaan organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme pembentukan OCB. b. Penelitian ini mengintegrasikan nilai Budaya Banjar sebagai variabel budaya lokal. Peneliti selanjutnya dapat menguji nilai budaya daerah lain untuk melihat konsistensi dan perbedaan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan OCB. Hal ini penting untuk memperkaya kajian perilaku organisasi berbasis konteks lokal. c. Penelitian ini berfokus pada dosen PTS di Kalimantan Selatan, peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada dosen di PTN atau institusi pendidikan di wilayah dan jenjang yang berbeda.

Kata kunci: Nilai Budaya Banjar, *Employee Engagement*, *Leader Member Exchange*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Organisational Citizenship Behaviour*.

## DAFTAR ISI

|  | Halaman   |
|--|-----------|
| Halaman sampul depan.....  | i         |
| Halaman Legalitas .....  | ii        |
| Riwayat Hidup.....   | iii       |
| Pernyataan Originalitas Penelitian.....  | iv        |
| Kata Pengantar.....  | v         |
| Abstract .....   | viii      |
| Abstrak .....  | x         |
| Daftar Isi .....   | xii       |
| Daftar Tabel .....   | xiv       |
| Daftar Gambar .....  | xv        |
| Daftar Lampiran .....  | xvi       |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang .....  | 1         |
| B. Gab Riset .....   | 21        |
| C. Orisinalitas Penelitian .....   | 25        |
| D. Identifikasi Masalah.....   | 26        |
| E. Pembatasan Masalah .....  | 27        |
| F. Perumusan Masalah .....   | 28        |
| G. Tujuan Penelitian dan kegunaan Penelitian .....   | 29        |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>  | <b>32</b> |
| A. Kajian Pustaka .....  | 32        |
| 1. Social Exchange Theory .....  | 32        |
| 2. Budaya Organisasi .....   | 37        |
| 3. Nilai Budaya Banjar.....  | 40        |
| 4. Employee Engagement .....   | 44        |
| 5. Komitmen Organisasi .....   | 47        |
| 6. Leader Member Exchange (LMX).....   | 50        |
| 7. Kepuasan Kerja.....   | 52        |
| 8. Organizational Citizenship Behavior (OCB). .....  | 54        |
| 9. Hubungan antara Nilai Budaya Banjar, Employee Engagement, komitmen<br>organisasi, LMX, Kepuasan Kerja dan OCB ..... | 58        |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan.....  | 64        |
| C. . Sintesis.....   | 72        |
| <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS .....</b>   | <b>73</b> |
| A. Kerangka Konseptual .....   | 73        |
| B. Hipotesis Penelitian .....  | 76        |

|  |     |
|--|-----|
| BAB IV METODE PENELITIAN .....                                 | 86  |
| A. Waktu dan Tempat Penelitian.....                            | 86  |
| B. Sumber Data.....  | 87  |
| C. Metode Penelitian .....                                     | 89  |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....                                | 90  |
| E. Instrumen Penelitian .....                                  | 91  |
| F. Teknik Analisa Data .....                                   | 99  |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS .....                      | 102 |
| A. Gambaran Umum .....   | 102 |
| 1. Gambaran Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XI ..... | 102 |
| 2. Karakteristik Responden Penelitian .....                    | 122 |
| B. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....              | 132 |
| 1. Nilai Mean dan Standar Deviasi .....                        | 132 |
| 2. Hasil Analisa Data .....                                    | 148 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian .....                           | 171 |
| 1. Hasil Hipotesis Penelitian .....                            | 171 |
| 2. Implikasi Hasil Penelitian Bagi Perguruan Tinggi.....       | 295 |
| 3. Kontribusi Penelitian .....                                 | 311 |
| 4. Keterbatasan Penelitian.....                                | 313 |
| BAB VI PENUTUP.....  | 315 |
| A. Kesimpulan .....  | 315 |
| B. Saran .....   | 319 |
| DAFTAR PUSTAKA .....   | 324 |

## DAFTAR TABEL

| Tabel  | Halaman |
|--|---------|
| 1. Gab Riset.....  | 21      |
| 2. Jadwal Penelitian .....   | 86      |
| 3. Data Sekolah Tinggi di Kalimantan Selatan.....                                      | 87      |
| 4. Tabel Operasional .....   | 94      |
| 5. Skala Likert .....  | 101     |
| 6. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                    | 122     |
| 7. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                              | 124     |
| 8. Profil Responden Berdasarkan Usia .....   | 125     |
| 9. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                                       | 127     |
| 10. Profil Responden Berdasarkan Lama Tinggal di Kalimantan Selatan.....               | 130     |
| 11. Nilai Mean dan Standar Deviasi Nilai Budaya Banjar (BCV) .....                     | 133     |
| 12. Nilai Mean dan Standar Deviasi <i>Employee Engagement</i> (EE).....                | 137     |
| 13. Nilai Mean dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi (OC).....                       | 139     |
| 14. Nilai Mean dan Standar Deviasi <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) .....           | 141     |
| 15. Nilai Mean dan Standar Deviasi Kepuasan Kerja (JS) .....                           | 144     |
| 16. Nilai Mean dan Standar Deviasi <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) .... | 146     |
| 17. AVE dan Uji Reliabilitas .....   | 154     |
| 18. Uji Kolinearitas.....  | 155     |
| 19. Nilai R Square .....   | 157     |
| 20. Nilai Q Square.....  | 158     |
| 21. Nilai F Square .....   | 159     |
| 22. Fornell-Larcker Criterion.....   | 161     |
| 23. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) .....   | 163     |
| 24. Direct Effect.....   | 165     |
| 25. Indirect Effect .....  | 169     |
| 26. Ringkasan Pengujian Hipotesis Penelitian.....                                      | 292     |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| 1. Hasil Survei Pendahuluan terhadap kepuasan kerja ..... | 15      |
| 2. Hasil Survei Pendahuluan terhadap OCB .....            | 16      |
| 3. Sintesis .....   | 72      |
| 4. Kerangka Konseptual .....                              | 74      |
| 5. Outer Model .....                                      | 149     |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                                | Halaman |
|---|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian.....            | 339     |
| 2. Output Statistik .....               | 354     |
| 3. Tabel Sampel Morgan dan Krejcie..... | 358     |
| 4. Hasil Uji SEM PLS.....               | 359     |