

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG DAERAH BOLAANG MONGODOW SELATAN

EFFECTNOF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTVATION, AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BAHVIOR AT DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG DAERAH BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

Femina Frashelia Tontoli¹
Christoffel Kojo²
Greis M. Sendow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1feminafrasheliatontoli@gmail.com](mailto:feminafrasheliatontoli@gmail.com)

[2christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

[3greis_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)

Abstrak: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada sebuah organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong timbulnya perilaku OCB pada diri setiap karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 pegawai tetap ASN pada dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang mongondow Selatan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, secara simultan ketiga variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel OCB.

Kata Kunci: lingkungan, motivasi, kepuasan, OCB

Abstract: *Organizational Citizenship Behavior* is a positive behavior that will have an impact on the organizational as a whole so it is important for organizations to encourage the emergence of OCB behavior for each employee. This study aims to determine the effect of work environment, work motivation and job satisfaction on organizational citizenship behavior at the Department of Public Works and Spatial Planning of the South Bolaang Mongondow Region. The data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression analysis with F test and T test. The results as a partial is showing that work environment, work motivation, and job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. next, as the simultaneous a third of X variable together have a significant effect of organizational citizenship behavior.

Keywords: environment, motivation, satisfaction, OCB

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organizational citizenship behavior yang dilakukan oleh pegawai sangat penting dan memiliki dampak positif terhadap perkembangan organisasi. Jika dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang memiliki perilaku organizational citizenship behavior, maka hal itu akan mendukung kinerja individu untuk perkembangan organisasi kedepan..

Menurut Kinicki dan Fudgate (2012) mengemukakan *organizational citizenship behavior* adalah sebuah tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu meskipun tindakan tersebut bukan merupakan bagian dari tugasnya sebagai anggota organisasi, namun dengan adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi

organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain perilaku OCB ini merupakan kontribusi individu yang muncul dan melebihi tuntutan dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2014:38). Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.

Siagian (2011) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu gaya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi dapat diartikan bahwa tercapai tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Dinas pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan adalah salah satu instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum dan tata ruang di daerah Bolaang mongondow Selatan yang mengkhususkan kegiatan pembangunan dalam bidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan sistem penyediaan air minum, penyelenggaraan jalan, pengelolaan drainase lingkungan, penataan bangunan gedung, pengembangan sarana prasarana strategis, pelaksanaan pembiayaan infrastruktur pekerjaan umum, serta pembinaan jasa konstruksi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang mongondow Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang mongondow Selatan.
3. Untuk mengetahui Apakah Kepuasan Kerjaberpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang mongondow Selatan.
4. Untuk mengetahui Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerjaberpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang mongondow Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan, menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Nurmala (2020) Pada dasarnya tujuan umum MSDM yaitu untuk memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan dan mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Spitzmuller, Van Dyne dan Ilies dalam Gunawan, dkk (2013: 121) *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. perilaku *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Sutrisno (2009:116) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Singkatnya, lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011) motivasi kerja merupakan suatu gaya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja ditujukan untuk memangum semangat kerja pegawai dengan demikian para pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal serta menapai target perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2012) Kepuasan kerja merupakan emosi positif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap penilaian hasil pekerjaannya mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan membawa hal yang dinilai penting serta sudah seberapa besar pekerjaan tersebut dirasa memuaskan. Kepuasan kerja mencerminkan energi positif yang didapat oleh pegawai terkait dengan penilaian hasil kerja yang dilakukannya.

Penelitian Terdahulu

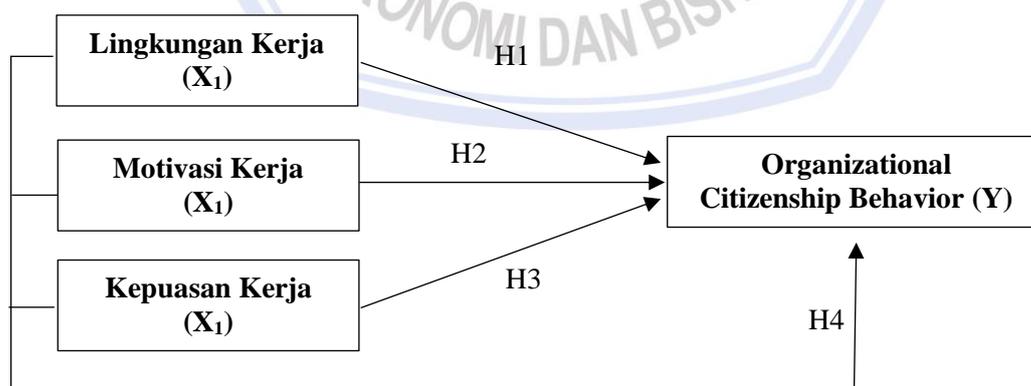
Mochamad A. Maulana (2016) menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Bank BTN Cabang Malang. Hasil uji secara parsial menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Erika J. Setiono (2020) Pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh *organizational commitment* pada PT. Aryaya Bangun Sarana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational commitment*, selanjutnya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap OCB.

Muhammad Sugito, *et al* (2020) Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan gaya kepemimpinan partisipatif pada pegawai PT. Surabaya Laundry Sentosa di Gempol-Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, seluruh variabel X berpengaruh terhadap OCB.

Model Penelitian

Kerangka Konseptual Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Empirik*, 2022

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.

- H₂: Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.
- H₃: Diduga bahwa Kepuasan Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.
- H₄: Diduga bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerjaberpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui wawancara dan angket yang dibagikan kepada pegawai tetap Dinas Pekerjaan dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang berjumlah 37 pegawai tetap (ASN) dengan penetapan sampel jenuh atau nama lainnya yaitu sampel jenuh.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Arikunto (2002 : 144) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

realibilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya apabila dalam pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relative sama (Syarifudin Azwar, 2002 : 3).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data dalam penelitian ini dila kukan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual sat uke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

uji multikolieniritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent. Kemudian untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIP, jika nilai VIP <10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2012) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Untuk melakukan uji regresi linier berganda diperlukan alat analisis yang dalam hal ini yaitu SPSS versi 23. Sedangkan model analisis yang digunakan meliputi:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Uji Hipotesis**Uji T**

Mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian Karakteristik Responden**

Berdasarkan sampel yang diuji, terdapat sebanyak 37 responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Responden laki-laki sebanyak 21 responden dengan presentase sebesar 56,8 %, dan responden perempuan sebanyak 16 responden dengan presentase sebesar 43,2 %. Usia responden 20 tahun – 30 tahun sebanyak 4 dengan presentase 10,8 %, usia 31 tahun – 40 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 37,8 %, dan usia 41 tahun – 55 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 51,4 %. Kemudian dilihat dari latar belakang pendidikan responden SMA sebanyak 15 responden dengan presentase 40,5%. Responden S1 sebanyak 21 responden dengan presentase 56,8%. Responden S2 sebanyak 1 responden dengan presentase 2,7%.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Berdasarkan pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel ρ dimana $n=37$ dan tingkat signifikansi 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,337. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji validitas telah memenuhi kriteria. Pengujian reabilitas dari variabel X1 memberikan nilai α 0,824 lebih besar dari *limit of cronbach's alpha* yaitu 0,324. jadi setiap item dinyatakan reliabel dan konsisten.

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel ρ dimana $n=37$ dan tingkat signifikansi 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,337. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji validitas telah memenuhi kriteria. Pengujian reabilitas dari variabel 2 memberikan nilai α 0,829 lebih besar dari *limit of cronbach's alpha* yaitu 0,324. jadi setiap item dinyatakan reliabel dan konsisten.

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel ρ dimana $n=37$ dan tingkat signifikansi 5% maka nilai r_{tabel} sebesar 0,337. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji validitas telah memenuhi kriteria. Pengujian reabilitas dari variabel X1 memberikan nilai α 0,901 lebih besar dari *limit of cronbach's alpha* yaitu 0,324. jadi setiap item dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi variabel bebas maupun variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan data X dan Y berdistribusi dengan normal. Sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian data diketahui bahwa nilai VIF semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independent juga lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerjat idak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari grafik Scatterplot di bawah menunjukkan bahwa dari hasil uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Tabel Hasi; Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -2.609 | 2.593 | | -1.006 | .322 | | |
| | Lingkungan Kerja | .440 | .099 | .430 | 4.450 | .000 | .518 | 1.932 |
| | Motivasi Kerja | .420 | .130 | .376 | 3.238 | .003 | .359 | 2.785 |
| | Kepuasan Kerja | .200 | .095 | .225 | 2.092 | .004 | .416 | 2.401 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis di atas, model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = -2,609 + 0,440X_1 + 0,420X_2 + 0,200X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta negatif mengartikan jika lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) bernilai nol dan tidak berubah maka *Organizational Citizenship Behavior* sebesar -2.609 satuan.
2. Nilai koefisien positif untuk variabel Lingkungan kerja (X_1) yaitu +0,440 menunjukkan bahwa variabel X_1 berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y). Artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) menjadi lebih baik maka *Organizational Citizenship Behavior*(Y) meningkat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai koefisien positif untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu +0,420 menunjukkan bahwa variabel X_2 berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya jika Motivasi Kerja (X_2) menjadi lebih baik maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) meningkat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
4. Nilai koefisien positif untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) yaitu +0,200 menunjukkan bahwa variabel X_3 berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya jika Kepuasan Kerja (X_2) menjadi lebih baik maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) meningkat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 981.618 | 3 | 327.206 | 58.034 | .000 ^b |
| | Residual | 186.058 | 33 | 5.638 | | |
| | Total | 1167.676 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: olahan data (2022)

Berdasarkan table 2 didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 58,034 dengan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

| Model | | Coefficients ^a | | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | -2.609 | 2.593 | | -1.006 | .322 | | |
| | Lingkungan Kerja | .440 | .099 | .430 | 4.450 | .000 | .518 | 1.932 |
| | Motivasi Kerja | .420 | .130 | .376 | 3.238 | .003 | .359 | 2.785 |
| | Kepuasan Kerja | .200 | .095 | .225 | 2.092 | .004 | .416 | 2.401 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: olahan data (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka:

1. Diketahui nilai sig X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,450 > t \text{ tabel } 2,02619$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterimayang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap *Organizational Behavior Citizenship Behavior* (OCB) (Y).
2. Diketahui nilai sig X2 terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,238 > t \text{ tabel } 2,02619$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap *Organizational Behavior Citizenship Behavior* (OCB) (Y).
3. Diketahui nilai sig X3 terhadap Y adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,092 > t \text{ tabel } 2,02619$ sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa H3 diteolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Organizational Behavior Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .917 ^a | .841 | .826 | 2.37448 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan output tabel 4, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,917 . hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cuukp kuat antara X1, X2, dan X3 terhadap *Organisation Citizenship Behavior* (OCB) pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Bolaang Mongondow Selatan/

Sedangkan hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,841 atau 88%. Sisanya sebesar 12% dipengaruhih oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hasil pengujian X1 menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selatan. Hal ini berarti Semakin kondusif lingkungan kerja dalam organisasi maka akan

meningkatkan *organizational citizenship behavior* oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Melalui hasil ini maka sebaiknya pimpinan berupaya untuk terus memberikan motivasi sehingga mampu untuk mencapai target capaian kerja yang ingin dicapai. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhayati, Minarsih & Wulan, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyandini (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Hasil pengujian X2 menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi pegawai untuk memiliki kesadaran untuk bekerja dengan semangat, terampil dan melakukan semua itu dengan sepenuh hati agar menjadi perhatian manajemen untuk memberikan berbagai reward bagi pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Maulana M (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil yang sama juga ditemuka dalam penelitian yang dilakukan oleh Gentur Windiatmoko *et al* (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Hasil pengujian X3 ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Melalui hasil ini maka penting bagi seluruh pihak untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dimana hal ini dapat dioptimalkan dengan keadilan dalam tambahan penghasilan pegawai serta kesesuaian beban kerja dengan penghargaan yang diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Rohayati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Serta diperkuat oleh penelitian dari Sengkey *et al* (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Hasil pengujian atas tiga variabel X ditemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maulana M (2016) bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan penelitian dari Kadek Diah Candra Dewi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Semakin kondusif lingkungan kerja dalam organisasi maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* oleh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Semakin tinggi motivasi kerja dari pegawai maka akan semakin terbentuk *organizational citizenship behavior* pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan semakin baik *organizational citizenship behavior* pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan serta implikasi yang telah diuraikan di atas, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan dari Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan berupaya untuk terus memberikan motivasi sehingga mampu untuk mencapai target capaian kerja yang ingin dicapai. Pemberian motivasi ini berguna pula untuk menjaga hubungan baik dengan pegawai dan juga menstimulus hubungan baik antar pegawai agar pekerjaan bisa lebih sesuai dengan harapan instansi.
2. Pentingnya bagi pegawai untuk memiliki kesadaran untuk bekerja dengan semangat, terampil dan melakukan semua itu dengan sepenuh hati agar menjadi perhatian manajemen untuk memberikan berbagai reward bagi pegawai. Dengan ketekunan dan meningkatkan aspek interpersonal dalam bekerja maka pegawai akan mampu mencapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan kriteria kualitas dan kuantitas pekerjaan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan.
3. Penting bagi seluruh pihak untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan dimana hal ini dapat dioptimalkan dengan keadilan dalam tambahan penghasilan pegawai serta kesesuaian beban kerja dengan penghargaan yang diterima.
4. Pentingnya bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan untuk melakukan kerja sama dan sukarela dalam bekerja secara proporsional maupun non proporsional selama itu masih berhubungan dengan pencapaian visi dan misi serta target dari instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Johana Susanti, Solang, Pimkam Datun, dan Kartika, Endo Wijaya. (2013). Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 2, No. 1.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/961>
- Kinicki, Angelo., Fugate, Mel (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices* (Fifth Edition). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.amazon.com/Organizational-Behavior-Concepts-Skills-Practices/dp/0078137209>
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Maulana, M.A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bank BTN Cabang Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7339>

Nurhayati, D., Minarsih, M & Wulan, H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–22

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/477>

Nurmala, S. U. 2020. Proses kegiatan Rekrutmen Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia. <http://repository.stei.ac.id/1034/3/BAB%202.pdf>

Priyandini, L., Hari N., and Retno H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawansa Bisnis*, 1(2), 153-162.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://journal.stimykn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Study & Management Research STIE STEMBI Bandung Business School*, XI(1), 20–38.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://journalsmart.stembi.ac.id/index.php/journalsmart/article/view/49>

Sengkey, Y. M.,Tewal, B., Lintong, D. (2018). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, Vol 6 No. 4 hal 3138-3147

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21288>

Setiono, E.J. and Thomas S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada PT Araya Bangun Sarana. *Jurnal Agora*, 10(1), 1-6.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12079>

Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Windiatmoko, G., Amin W., and Sutarno. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 13(2), 440–452.

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3660>