PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

Oleh

ELFI JULIANA
1705160389

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 04 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ELFI JULIANA
N P M : 170516389
Program Studi : AKUNTANSI
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I	Penguji II
(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)	(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M.)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.P.si., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)	(Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: ELFI JULIANA
NPM	: 1705160389
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, Agustus 2021

Dosen Pembimbing

(Salman Farisi.,S.Psi.,M.M)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si)	(H. Januri.S.E.,M.M.,M.Si)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **ELFI JULIANA**
NPM : **1705160389**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/6'21	-Pembahasan diperbaiki -Tabel analisis data dijelaskan		
21/7'21	- Keterbatasan penelitian perbaiki		
27/8'21	ACC		

Medan, Agustus 2021
Diketahui/disetujui

Dosen Pembimbing

(Salman Farisi.,S.psi.,M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman SaripuddinHasibuan., SE.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ELFI JULIANA
NPM : 1705160389
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis ~~(Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/~~Ekonomi Pembangunan~~

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
   - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
   - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan: September 2021
Pembuat Pernyataan

Elfi Juliana

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

ELFI JULIANA
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: elvijuliana986@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di mediasi kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian assosiatif dengan sampel 52 responden yang merupakan karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pengaruh motivasi terhadap kepuasan memiliki nilai original sample 0,1999 dan nilai *P-Values* = 0,190 > 0,05 artinya berpengaruh positif dan tidak signifikan; pengaruh motivasi terhadap OCB memiliki nilai original sample 0,470 dan nilai *P–Values* = 0,001 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan; pengaruh lingkungan terhadap kepuasan memiliki nilai original sample 0,699 dan nilai *P–Values* = 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan; pengaruh lingkungan terhadap OCB memiliki nilai original sample -0,310 dan nilai *P–Values* = 0,100 > 0,05 artinya berpengaruh negatif dan tidak signifikan; pengaruh kepuasan terhadap OCB memiliki nilai original sample 0,746 dan nilai *P–Values* = 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan; pengaruh motivasi terhadap OCB yang dimediasi kepuasan memiliki nilai original sample 0,149 dan nilai *P-Values* = 0,162 > 0,05 artinya berpengaruh tidak signifikan yang bermakna bahwa kepuasan kerja tidak berperan dalam memediasi motivasi kerja terhadap OCB; pengaruh lingkungan terhadap OCB yang dimediasi kepuasan memiliki nilai original sample 0,521 dan nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan yang bermakna bahwa kepuasan kerja berperan dalam memediasi lingkungan kerja terhadap OCB.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

ELFI JULIANA
Management Study Program Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Email: elvijuliana986@gmail.com

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on organizational citizenship behavior in mediating job satisfaction at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. In this study using associative research with a sample of 52 respondents who are employees of the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that: the effect of motivation on satisfaction has an original sample value of 0.1999 and a P-Values = 0.190 > 0.05, which means that it has a positive and insignificant effect; the influence of motivation on OCB has an original sample value of 0.470 and a value of P–Values = 0.001 <0.05, meaning that it has a positive and significant effect; the influence of the environment on satisfaction has the original sample value of 0.699 and the value of P–Values = 0.000 <0.05, meaning that it has a positive and significant effect; the environmental influence on OCB has an original sample value of -0.310 and the value of P–Values = 0.100 > 0.05, which means that it has a negative and insignificant effect; the effect of satisfaction on OCB has an original sample value of 0.746 and a value of P–Values = 0.000 <0.05, meaning that it has a positive and significant effect; the effect of motivation on OCB mediated by satisfaction has an original sample value of 0.149 and a P-Values value = 0.162 > 0.05, meaning that it has no significant effect, which means that job satisfaction does not play a role in mediating work motivation on OCB; The environmental influence on OCB mediated by satisfaction has an original sample value of 0.521 and a P-Values value = 0.000 <0.05, which means that it has a significant effect, which means that job satisfaction plays a role in mediating the work environment on OCB.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahi robbil'alamin, dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya panjatkan segala puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan maupun keselamatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara"**

Adapun maksud penulisan ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan dari berbagai pihak**.** Maka pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini. Karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan

pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Bapak H. Baharuddin Siagian, SH., M.Si. selaku Kepala Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

***Amin Ya Rabbal'alamin*.**

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Mei 2021

Penulis,

ELFI JULIANA
1705160389

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

BAB1 PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah 7

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

BAB 2 LANDASAN TEORI **11**

2.1 Uraian Teori 11

2.1.1*Organizational Citizenship Behavior* 11

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* 11

2.1.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* 13

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* 17

2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* 18

2.1.2 Kepuasan Kerja 25

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 25

2.1.2.2 Faktor-Faktor yamg mempengaruhi Kepuasan Kerja 27

2.1.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja 28

2.1.2.4 Teori Kepuasan Kerja 28

2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja 29

2.1.3 Motivasi Kerja 31
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 31
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 33
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja 36
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja 37
2.1.4 Lingkungan Kerja 39
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja 39
2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 41
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja 43
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja 47
2.2 Kerangka Konseptual 50
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 50
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 52
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 53
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 55
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* 56
2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Mediasi oleh Kepuasan Kerja 58
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Mediasi oleh Kepuasan Kerja 59
2.3 Hipotesis 62

BAB 3 METODE PENELITIAN 63

3.1 Pendekatan Penelitian 63
3.2 Defenisi Operasional Variabel 63
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 66
3.4 Populasi dan Sampel 67
3.5 Teknik Pengumpulan Data 69
3.6 Teknik Analisis Data 70
3.6.1 Path Analysis (Analisis Jalur) 70

3.6.1.1 R-Square 71
3.6.1.2 F-Square 71
3.6.2 Mediation Effect 72
3.6.2.1 Direct Effect 72
3.6.2.2 Inderect Effect 73
3.6.2.3 Total Effect 74
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 75
4.1 Hasil Penelitian 75
4.1.1 Deskripsi Data 75
4.1.2 Deskripsi Responden 76
4.1.3 Deskripsi Variabel 78
4.1.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X1) 78
4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2) 79
4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z) 80
4.1.3.4 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) 81
4.2 Analisis Data 82
4.2.1 *Outer Model* (Analisis Model Pengukuran) 83
4.2.2 *Path Analysis* (Analisis Jalur) 85
4.2.2.1 *R-Square* 86
4.2.2.2 *F-Square* 87
4.3 Pengujian Hipotesis 88
4.3.1 *Direct Effect* 89
4.3.2 *Inderect Effect* 91
4.3.3 *Total Effect* 92
4.4 Pembahasan 93
BAB 5 PENUTUP 101
5.1 Kesimpulan 101
5.2 Saran 103
5.3 Keterbatasan Penelitian 104
DAFTAR PUSTAKA 105
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* 64
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja 64
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja 65
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja 66
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian 66
Tabel 3.6 Strata Pengambilan Sampel 68
Tabel 3.7 Penilaian Skala Likert 69
Tabel 4.1 Skala Likert 75
Tabel 4.2 Identitas Responden 76
Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja 78
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja 79
Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja 80
Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 81
Tabel 4.7 *Composite Reliability* 83
Tabel 4.8 *Discriminant Validity* 84
Tabel 4.9 Hasil Uji *R-Square* 86
Tabel 4.10 Hasil Uji *F-Square* 87
Tabel 4.11 Hasil Uji *Direct Effect* 90
Tabel 4.12 Hasil Uji *Inderect Effect* 91
Tabel 4.13 Hasil Uji *Total Effect* 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*..... 52
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*..... 53
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... 55
Gambar 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... 56
Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*..... 58
Gambar 2.6 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Mediasi oleh Kepuasan Kerja..... 61
Gambar 4.1 Model Persamaan Struktur..... 82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2. Kuesioner (Angket)
Lampiran 3. Hasil Data Kuesioner Responden
Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)
Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Lampiran 6. Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)
Lampiran 7. Tabulasi Jawaban Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Lampiran 8. Model Persamaan Structural
Lampiran 9. Construc Reliability and Validity
Lampiran 10. Discriminant Validity
Lampiran 11. R – Square
Lampiran 12. F – Square
Lampiran 13. Path Coefficients
Lampiran 14. Specific Inderect Effects
Lampiran 15. Total Effects

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki peran yang sangat penting dan berdampak positif terhadap perkembangan suatu perusahaan atau organisasi yang dilakukakan oleh pegawai. Apabila suatu perusahaan atau organisasi mempunyai pegawai yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) akan dapat mendukung kinerja individu dan perkembangan perusahaan atau organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sebuah tindakan yang dilakukan secara sukarela yang dilakukan oleh individu walaupun tindakan tersebut bukanlah merupakan bagian dari tugasnya sebagai anggota perusahaan atau organisasi. Namun, dengan adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang mempunyai sifat dinamis hal ini dapat dilihat pada kondisi yang ada dalam diri seorang pegawai. Kinerja yang optimal merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan hasil produktivitas yang tinggi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memperoleh keunggulan kompetitif kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang melampaui persayaratan pekerjaan formal yang dibutuhkan sehingga terjalin hubungan dalam organisasi secara produktif (Jufrizen et al, 2020).

Dalam suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki pegawai yang mempunyai sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik hendak menunjang kinerja seseorang untuk pertumbuhan organisasi yang lebih baik. *Organizational citizenship behavior* (OCB) bisa dilakukan oleh seorang pegawai sebab terdapatnya dorongan dari motivasi kerja, pada saat seorang mempunyai motivasi kerja yang besar serta baik maka akan menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik pula dalam pekerjaannya.

Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku sesorang. Dengan terdapatnya motivasi kerja yang baik akan memunculkan aksi atau tindakan yang menuju pada tujuan serta bisa memuaskan suatu kemauan para pegawai yang terdapat dalam suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Syahriani, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sugiarti & Rusilowati, 2014) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu pengaruh motivasi kerja berpengaruh negative terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapatnya inkonsisten tersebut sehingga dimungkinkan ketika seseorang mempunyai motivasi kerja yang baik maka akan memunculkan kepuasan kerja sehingga mendesak perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik dalam organisasi. Selain adanya dukungan motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu lingkungan kerja (Nurhayati, Minarsih, Maria & Wulan, 2016).

Lingkungan kerja merupakan perihal yang dapat menciptakan kenyamanan untuk karyawan serta dapat mempengaruhi terhadap intensitas atau keseriusan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Dengan terdapatnya lingkungan kerja yang baik serta dapat menunjang proses produksi akan meningkatkan mutu atau kualitas pegawai yang bekerja didalam organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alif, 2015) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapatnya inkonsisten tersebut sehingga dimungkinkan ketika lingkungan kerja yang baik akan memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik dalam perusahaan atau organisasi. Apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan mendorong orang tersebut untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di organisasi.

Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Dengan hal tersebut kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widayanti & Farida, 2016) menyatakan bahwa yaitu terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dinas Pemuda Dan Olahraga yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementrian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi Negara yang menjalankan roda pemerintahan. Berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 merupakan dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasarkan pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No 5 Tahun 1974 dengan Peraturan Daerah No 14 Tahun 1997.

Berdasarkan hasil riset awal pada kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dengan melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada karyawan yang berwewenang. Peneliti memperoleh permasalahaan yang dilihat dari kepuasan kerja para karyawan, antara lain yaitu masih minimnya kerapian administrasi diruangan kerja, perihal ini terbukti dari kurang teraturnya dalam penempatan dokumen-dokumen surat serta perlengkapan kantor yang lain, dan masih terdapatnya karyawan yang kurang patuh dalam ketepatan waktu pada saat jam masuk kantor ataupun jam keluar kantor. Perihal lain pula dilihat dari masih minimnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menimbulkan karyawan merasakan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menimbulkan sebagian karyawan merasa tidak puas atas suasana

kerja yang ada didalam kantor. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin berbicara baik dan positif tentang organisasi, serta senang membantu orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila karyawan sudah merasa senang, merasa puas, dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Adapun permasalahan motivasi yang terjadi di lingkungan kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yaitu masih kurangnya pengarahan yang diberikan oleh atasan/pimpinan kepada para pegawai untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu, karena juga masih banyak para pegawai yang menunda pekerjaan disebabkan masih kurangnya motivasi dari atasan/pimpinan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Maka pimpinan/atasan harus memotivasi kepada diri seseorang untuk dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang ke arah kinerja yang diharapkan dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai.

Selain itu lingkungan kerja pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara terlalu sepi dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu terlalu lama. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut:

1. Kurangnya kepuasan kerja para pegawai atas suasana kerja yang ada didalam kantor.
2. Kesediaan para pegawai untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang
3. Motivasi kerja yang kurang diberikan pimpinan/atasan kepada seluruh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Lingkungan kerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga yang kurang mendukung seperti suhu ruangan yang kurang untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam suatu ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu dan juga tata kelola arsip yang ada kurang

tertata dengan rapi sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai tetap yang bekerja di kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen/bebas dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen/terikat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas mengenai penelitian ini maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut, yaitu:

a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational*

citizenship behavior (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

f. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

g. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

f. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

g. Untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang penulis dapatkan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.* Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dimaksud antara lain, yaitu:

1) Menambah wawasan serta pengalaman bagi peneliti

2) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi pemerintah
3) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang

c. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Teori *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut teori (Robbins, 2009 hal 40) perilaku kewargaan organisasi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain.

(John dalam Albert, 2015 hal 100) mengemukakan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Sedangkan (Organ dalam Wirawan, 2013 hal 724) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara efektif organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku berkaitan dengan *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi (Organ dalam Albert, 2015 hal 100).

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya dari beberapa defenisi *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut para ahli tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku ekstra peran artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan ataupun kewajibannya. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, contohnya seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik atau permasalahan yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Selain itu *organizational citizenship behavior* (OCB) juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan sekerja menyelesaikan pekerjaannya, memberi bantuan pada pegawai baru, dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar deskripsi pekerjaannya. Dan sukarela (*discretionary*) yaitu perilaku yang tidak dapat dipaksa menurut persyaratan peran atau uraian tugas, atau tidak ada dalam kontrak kerjanya dengan organisasi.

2.1.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Titisari, 2014 hal 10) ada beberapa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain:

1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja
    a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
    b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practiceke* seluruh unit kerja atau kelompok
2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktifitas manajer
    a) Karyawan yang menampilkan perilaku civicvirtue akan membantu mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
    b) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
    a) Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan

manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan

b) Karyawan yang menampilkan *concentioussness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasi tanggungjawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok

b) Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang

5) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

a) Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan diunit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan

efisiensi kelompok

b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling member informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan

6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik

a) Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik

b) Memberi contoh pada pegawai lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan

7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

a) Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.

b) Karyawan yang *conscientiuous* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga

mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
    a) Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela member informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan member saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
    b) Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
    c) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Menurut Hamid (2019, hal 31-32) manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
b. Meningkatkan produktivitas pemimpin.
c. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

d. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
e. Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja.
f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan keryawan terbaik.
g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
h. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Sedangkan manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut (Muhdar, 2020 hal. 228) adalah sebagai berikut:

a. Membantu rekannya yang tidak masuk kerja.
b. Mempunyai perhatian personal pada karyawan lain.
c. Meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Di dalam suatu instansi/organisasi haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana jika *organizational citizenship behavior* (OCB) terpenuhi maka akan meningkatkan rasa bekerja sama melakukan pekerjaan antar para karyawan ada di suatu instansi/organisasi tersebut.

Menurut (Wirawan, 2013 hal 723) perilaku kewargaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu:

1) Kepribadian
2) Budaya Organisasi
3) Iklim Organisasi
4) Kepuasan Kerja
5) Komitmen Organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kepribadian

   Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok

2) Budaya Organisasi

   Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja

3) Iklim Organisasi

   Iklim organisasi yaitu suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi

4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya

5) Komitmen Organisasi

Komitmen organisai yaitu ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Menurut (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi.
2. Kepribadian dan suasana hati (mood).
3. Persepsi terhadap perceived/organizational support.
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan.

Adapun menurut (Hutahayan, Astuti, Raharjo, & Hamid, 2019, hal. 52) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional.
2. Budaya organisasional.
3. Imbalan.
4. Komitmen organisasional.

Sedangkan menurut (Dewi & Suwandana, 2016) faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan yang kuat untuk berpartisipasi lebih baik di dalam organisasi serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan dengan adanya komitmen yang tinggi. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi dan diperlukan adanya pegawai lain yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah meskipun itu tidak merupakan tugas atau pekerjaannya.

2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari *organizational citizenship behavior* (OCB).

(D. W Organ dalam Wirawan, 2013 hal 722) mengemukakan lima indicator dari dimensi perilaku kewargaan organisai sebagai berikut:

1) Menolong (*altruism*)
2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)
3) Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*)
4) Kesopanan (*courtesy*)
5) Sikap sportif (*sportmanship*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Menolong (*altruism*)

   Menolong (*altruism*) adalah perilaku bebas terdiri perilaku yang membantu orang lain tertentu dan motivasi pegawai untuk membantu pegawai lainnya untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya dan rasa hormat yang sejati serta perhatian tanpa pamrih untuk kesejahteraan orang lain.

2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)

   Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*) adalah perilaku pegawai yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi atau perusahaan, baik secara professional maupun sosial alamiah

3) Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*)

   Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*) berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai, tepat waktu setiap hari dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sebelum jatuh tempo

4) Kesopanan (*courtesy*)

   Kesopanan (*courtesy*) adalah perilaku berbuat baik, hormat kepada orang lain dan perilaku meringankan masalah-masalah yang dihadapi rekan kerja, seperti membantu mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja

5) Sikap sportif (*sportmanship*)

Sikap sportif (*sportmanship*) yaitu menekankan pada aspek-aspek positif perusahaan dibandingkan dengan aspek-aspek tidak senang, protes, tidak mencari cari kesalahan dalam perusahaan, tidak mengeluh tentang segala sesuatu, serta tidak membesar-besarkan masalah kecil

Menurut (Sambung, 2011) menyatakan bahwa indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism*

   Altruism yaitu kemampuan seseorang dalam membantu orang lain dengan sukarela serta mendahulukan kepentingan orang lain dalam beraktivitas.

2. *Courtesy*

   Courtesy yaitu adab atau sopan santun kepada sesama yang dimiliki oleh seseorang dengan cara menghormati dan menghargai dalam menghadapi orang lain.

3. *Peacekeeping*

   Peacekeeping yaitu kemampuan seseorang membawa diri dalam menjaga hubungan baik antar sesama di dalam suatu perusahaan agar lebih dekat satu sama lain.

4. *Cheerleading*

   Cheerleading yaitu kemampuan seseorang dalam mencairkan suasana supaya lebih santai ketika sedang berinteraksi dengan sesama.

Menurut (Sugianingrat, Yasa, & Sintaasih, 2021, hal. 100-101)indikator *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism* (kerelaan)

   Altruism (kerelaan) yaitu perilaku karyawan yang ditunjukan dengan sukarela mau menggantikan rekan kerja yang berhalangan, membantu rekan kerja yang memiliki masalah, membantu rekan kerja yang berlebihan beban kerja, dan membantu orientasi rekan kerja yang baru.

2. *Sportsmanship* (sikap sportif)

   Sportsmanship (sikap sportif) yaitu perilaku karyawan yang mengacu pada toleransi dan kesediaan karyawan untuk bekerja tanpa mengeluh kesulita, tidak membesar-besatkan masalah, dan tidak mencari-cari masalah.

3. *Courtesy* (kesopanan),

   Courtesy (kesopanan) yaitu perilaku karyawan dengan menghindari tindakan yang menyakiti rekan kerja, mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan, serta menghindari hal-hal yang membuat tidak fokus dalam bekerja.

4. *Conscientiousnees* (kesadaran)

   Conscientiousnees (kesadaran) yaitu perilaku karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, tiba lebih awal dari tempat kerja, jarang melakukan kesalahan kerja, dan teliti dalam bekerja.

5. *Civic virtue* (kepatuhan)

   Civic virtue (kepatuhan) yaitu perilaku karyawan yang mengabarkan hal-hal yang baik tentang perusahaan, bersedia melindungi reputasi perusahaan, dan bersedia membantu memberikan pertimbangan terbaik bagi perusahaan.

Sedangkan menurut (Taruh, 2020 hal. 77) terdapat beberapa indikator *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. Sikap perilaku yang bijak/kebaikan kewarganegaraan (*civic virtue).*
2. Sikap mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*).
3. Sikap sportif (*sporsmanship*).
4. Kesadaran/hati-hati (*concientiousnees*).
5. Harmonisasi hubungan antar personal (*interpersonal harmony*).
6. Melindungi sumber daya perusahaan (*protecting company resources*).
7. Kesopanan/kehormatan (*courtesy*).

Adapun menurut Sahertian (2020. hal. 95) indikator *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. Perilaku menolong.
2. Sikap sportif.
3. Kesadaran sebagai warga organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi akan dapat diukur apabila menghasilkan kinerja dengan baik, apabila terdapat suatu kelaziman dimana pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong,

memberikan saran sesama pegawai, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas (Azhar, Nurdin & Siswadi, 2020).

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapsikapnya terhadap pekerjaannya (Bahri & Nisa, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi adalah kepuasan kerja. Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, akandapat diselesaikan dengan baik, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja (Mujiatun, Jufrizen & Ritonga., 2019).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Jufrizen, 2015)

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 117) “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”.

Sedangkan menurut (Tamali & Munasip, 2019) “Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya”.

Menurut (Sarippudin, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

Kemudian itu (Wibowo, 2013 hal 413) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kemudian disisi lain menurut (Saragih & Simarmata, 2018) “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Dari batasan tentang kepuasan kerja tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas tentang definisi kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa sikap positif ataupun negatif tentang berbagai segi dari

pekerjaan yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja. Enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah uang, wibawa, kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki dan kreatifitas.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dimana keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut (Hasibuan, 2016 hal 203) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Balasan jasa yang adil dan layak
2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahllian
3) Berat ringannya pekerjaan
4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinanya
7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 120) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu, faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

   Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja,

kepribadian, emosional, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja.

2.1.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 126) bahwa pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Dalam penggunaannya, karyawan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk

2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Hal ini terdiri dari seni gambar wajah-wajah orang mulai dari seri gambar orang mulai dari sangat gembira hingga sangat cemberut.

3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Hal ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas hingga sangat puas.

2.1.2.4 Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2013 hal 414) bahwa teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Two-Factor Theory

Two-Factor Theory (Teori dua faktor) merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda.

2) *Two-Factor Theory*

Two-Factor Theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang.

2.1.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2013 hal 140) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) *The Work Itsef*
2) *Quality Of Supervision*
3) *Relationship With Co-Workers*
4) *Promotion Opportunities*
5) *Pay*

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) *The Work Itsef*

The work itsef yaitu yang mencakup tanggungjawab, kepentingan, dan pertumbuhan.

2) *Quality Of Supervision*

Quality of supervision yaitu yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.

3) *Relationship With Co-Workers*

Relationship with co-workers yaitu yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat.

4) *Promotion Opportunities*

Promotion opportunities yaitu termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya

5) *Pay*

Pay yaitu dalam bentuk cakupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

Menurut (Sariningtyas & Widya, 2016) adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji
2) Promosi
3) Pengawasan
4) Rekan Kerja
5) Kondisi Kerja

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2) Promosi

Promosi merupakan kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

3) Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

4) Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Tingkat keeratan hubungan mempunyai mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok.

5) Kondisi Kerja

Kondisi kerjamerupakan apabila kondisi keja bagus, akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi bagus maka tidak aka nada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut (Tegar, 2019 hal 77) “Motivasi kerja adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2013 hal 322) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut (Tanjung, 2015) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kemudian, menurut (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dan berdasarkan uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku seseorang kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Hasibuan, 2016 hal 146) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tuganya
10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2013) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah sebagai berikut:

1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2) Harga diri
3) Harapan pribadi
4) Kebutuhan
5) Keinginan
6) Kepuasan kerja
7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1) Jenis dan sifat pekerjaan
2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3) Organisasi tempat orang bekerja
4) Situasi lingkungan kerja
5) Gaji

Sedangkan menurut (Wibowo, 2014 hal 124) yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) *Energize*

   Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan manantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate* dan *chalange*.

   a. *Exemplify*

      Exemplify adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.

   b. *Communicate*

      Communicate adalah sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

   c. *Challenge*

      Challenge adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2) *Encourage*

Encourage merupakan apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach,* dan *recognize.*

a. *Empower*

Empower adalah proses dimana orang menerima tanggungjawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

b. *Coach*

Coach adalah kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

c. *Recognize*

Recognize adalah tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.

3) *Exhorting*

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire.*

a. *Sacrifice*

Sacrifice adalah suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.

b. *Inspire*

Inspire adalah turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self-inspiration.*

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016 hal 150) ada 2 jenis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

   Motivasi positif maksudnya adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif

   Motivasi negatif maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Menurut (Fahmi, 2017 hal 100) adapun bentuk-bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Ekstrinsik (Dari luar)

   Motivasi Ekstrinsik (Dari luar) muncul dari diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi Instrinsik (Dari dalam diri seseorang/kelompok)

   Motivasi Instrinsik (Dari dalam diri seseorang/kelompok) adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 111) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kerja Keras
2) Orientasi Masa Depan
3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi
4) Orientasi Tugas/Sasaran
5) Usaha Untuk Maju
6) Ketekunan
7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli
8) Pemanfaatan Waktu

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Kerja Keras

   Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

   Orientasi masa depan adalah upaya antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan

3) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

   Tingkat cita-cita yang tinggi adalah suatu proses dalam suatu keinginan yang ada dalam hati seseorang untuk meningkatkannya

4) Orientasi Tugas/Sasaran

   Orientasi tugas/sasaran adalah upaya menyediakan antisipasi terhadap tugas maupun sasaran dalam mencapai suatu tujuan

5) Usaha Untuk Maju

   Usaha untuk maju adalah suatu proses untuk mengarah kearah yang lebih maju

6) Ketekunan

   Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih hasil

7) Rekan Kerja Yang Dipilih Oleh Para ahli

   Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli adalah seseorang yang dipilih untuk menjadi kawan atau partner dalam bekerja yang dimana dipilih oleh seseorang yang ahli dalam memilih

8) Pemanfaatan Waktu

   Pemanfaatan waktu adalah suatu proses dan upaya dalam mencapai tujuan hidup yang dimulai dari cara dalam memanfaatkan waktu.

Menurut (Uno, 2012) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan
2) Prestasi yang dicapai
3) Pengembangan diri
4) Kemandirian dalam bertindak

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan

   Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan

2) Prestasi yang dicapai

   Prestasi yang dicapai yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu pegawai tersebut.

3) Pengembangan diri

   Pengembangan diri merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

   Kemandirian dalam bertindak artinya yaitu perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang

dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa ahli mendefenisikan lingkunga kerja sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music dan sebagainya (Kaswan, 2017).

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2010).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Tanjung, 2018).

Sementara itu, menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat

dibagi dalam dua kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan atau kondisi berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Sedangkan lingkungan kerja non fisik

merupakan keadaan atau kondisi disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Artinya lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara pegawai dengan pimpinan/atasan maupun hubungan antara pegawai sesama pegawai.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah:

1) Penerangan/pencahayaan ditempat kerja

   Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur ditempat kerja

   Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban ditempat kerja

   Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara

disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan ditempat kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat menganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis ditempat kerja

   Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan ditempat kerja

   Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna ditempat kerja

   Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10) Music ditempat kerja

Music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan ditempat kerja.

11) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut (Robbins & Judge, 2012) terdiri atas:

a) Ukuran ruang kerja
b) Pengaturan ruang kerja
c) Privasi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Ukuran ruang kerja

   Ukuran ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2) Pengaturan ruang kerja

   Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3) Privasi

   Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh (Soetjipto, 2010), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1) Hubungan yang harmonis.

   Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi kepribadi yang lain dalam suatu organisasi.

2) Kesempatan untuk maju.

   Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3) Keamanan dalam pekerjaan.

   Keamanan dalam pekerjaan adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 2010) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

   Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan/cahaya ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

   Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolism. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan ditempat kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap ditempat kerja

   Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "***air condition***" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan ditempat kerja

Keamanan ditempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari (Nitisemito, 2010) dan (Sedarmayanti, 2013) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indicator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.2 Kerangka Konseptual

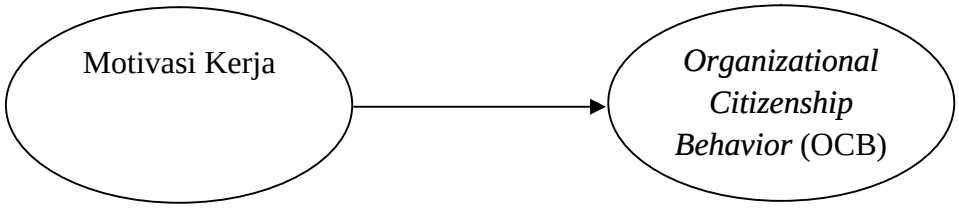
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Motivasi kerja ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan oleh pihak organisasi atau industri. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015).

Disebuah organisasi ataupun industri motivasi kerja bisa mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) ataupun yang kerap diketahui dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB). Seseorang pegawai yang mempunyai suatu dorongan ataupun motivasi kerja yang kokoh untuk penuhi kebutuhan hidup, serta kebutuhan hidup tersebut bisa terpenuhi hingga seseorang karyawan hendak melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih kreatif secara sukarela untuk kenaikan suatu kinerja organisasi serta keefektifan organisasi ataupun industri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Febriani, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Jufrizen, Farisi, Azhar & Daulay, 2020). Penelitian lain juga dilakukan oleh (Mariatin& Supriyantini, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada dalam diri seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula nilai *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

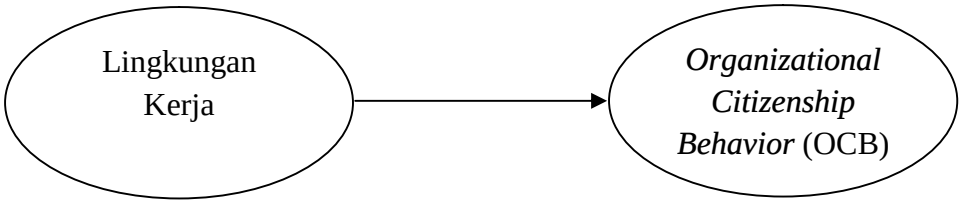
Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Tanjung, 2018).

Dengan terdapatnya lingkungan kerja yang baik serta bisa menunjang proses produksi akan menaikkan mutu atau kualitas kerja para karyawan yang terdapat di organisasi atau industri. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang baik untuk lingkungan kerja pegawai. Perihal tersebut sebab bisa memunculkan rasa semangat kerja yang besar serta tingkatkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar organisasi, artinya apabila lingkungan kerja baik dan terasa nyaman maka dapat mendukung perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhayati, Minarsih & Wulan, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian

lain juga dilakukan oleh (Kailola, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi atau industri baik secara fisik maupun non fisik bisa meningkatkan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan bisa menolong pekerjaan rekan kerja supaya sasaran dalam industri bisa dituntaskan dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh industri. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

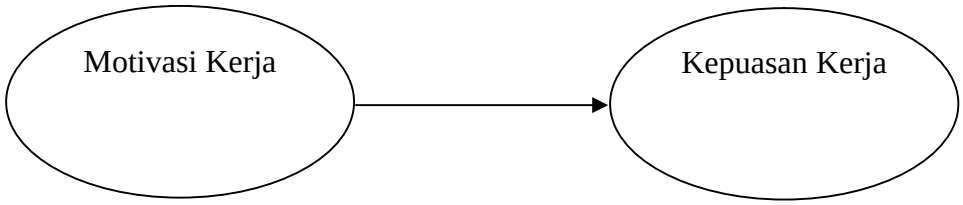
2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan oleh pihak organisasi atau industri. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tanjung, 2015).

Setiap pegawai akan menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya dalam setiap organisasi atau perusahaan dengan baik. Pegawai juga akan menjalankan pekerjaannya dengan bersemangat untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan mencapai kepuasannya. Apabila semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan oleh seorang pegawai maka akan semakin giat pula seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parimita& Khoiriyah, 2018); (Meidita, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Garaika, 2020); (Rasyid & Tanjung, 2020). Penelitian lain juga dilakukan oleh (Juniari, Riana & Subudi, 2015); (Jayanti & Nazwirman, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang dimiliki oleh para karyawan maka para karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan, artinya dengan adanya motivasi kerja dapat memunculkan rasa kepuasan kerja bagi diri pegawai.
Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3. Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

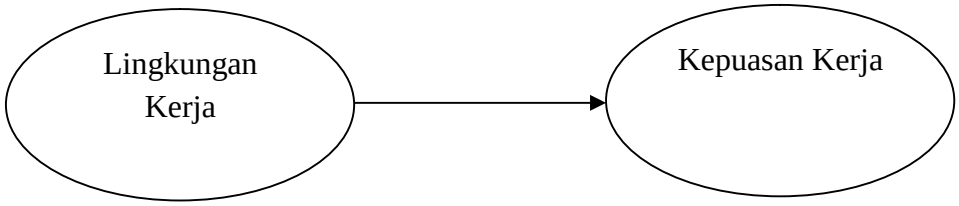
Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja juga dapat menjadikan faktor pendukung kepuasan kerja para pegawai dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh organisasi dan karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka lakukan, artinya apabila lingkungan kerja baik dan nyaman maka dapat memunculkan rasa kepuasan kerja bagi diri pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wibowo, 2013); (Aruan & Fakhri, 2015); (Khair & Siagian, 2018); (Andriany, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan

harus mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh pegawai. Sehingga manajer dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu menciptakan suatu hal untuk menangani dan menyelesaikan berbagai macam bentuk persoalan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 2.4
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenshop Behavior* (OCB)

Seseorang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir (Robbins & Judge, 2015). Seorang pegawai yang puas cenderung akan berbicara secara positif mengenai perusahaannya, dan senang menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk menyelesaikan segala pekerjaannya dengan lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya apabila seorang pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dapat memunculkan atau mendorong seorang pegawai memiliki sikap *organizational citizenship behavior* (OCB).

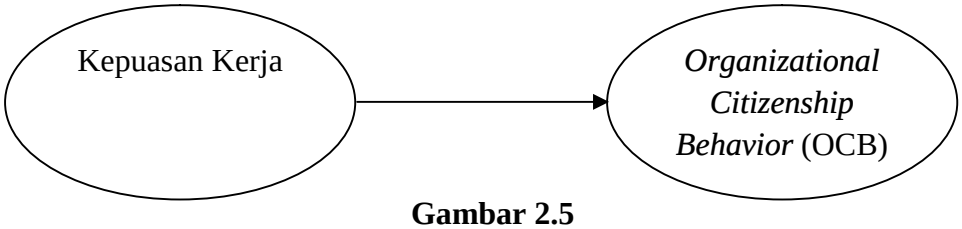
Kepuasan kerja yang harus tercapai dalam perusahaan atau organisasi yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan. Dengan hal tersebut tercapainya kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang tidak memuaskan (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Berdasarkan hasil penellitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rohayati, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Widayanti & Farida, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, karena apabila kepuasan kerja bisa tercapai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Kepuasan kerja yang harus tercapai dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu meliputi kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia serta kepuasan dengan pekerjaannya. Dengan adanya hal tersebut maka tercapainya suatu kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja dalam dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



Gambar 2.5
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Motivasi kerja ialah suatu perihal yang diterapkan dalam suatu organisasi ataupun industri untuk membangun semangat kerja para karyawan dengan demikian para karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai sasaran yang di idamkan oleh pihak organisasi atau industri. Suatu motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan yang telah mereka selesaikan memiliki arti dan mereka memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan memunculkan rasa puas terhadap diri pegawai dan mempunyai dampak pada perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya apabila terdapat dorongan motivasi kerja yang tinggi dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat memunculkan atau mendorong seseorang memiliki sikap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mariatin & Supriyantini, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational cirizenship behavior* (OCB). Penelitian lain juga dilakukan oleh (Parimita & Khoiriyah, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan (Widayanti & Farida, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

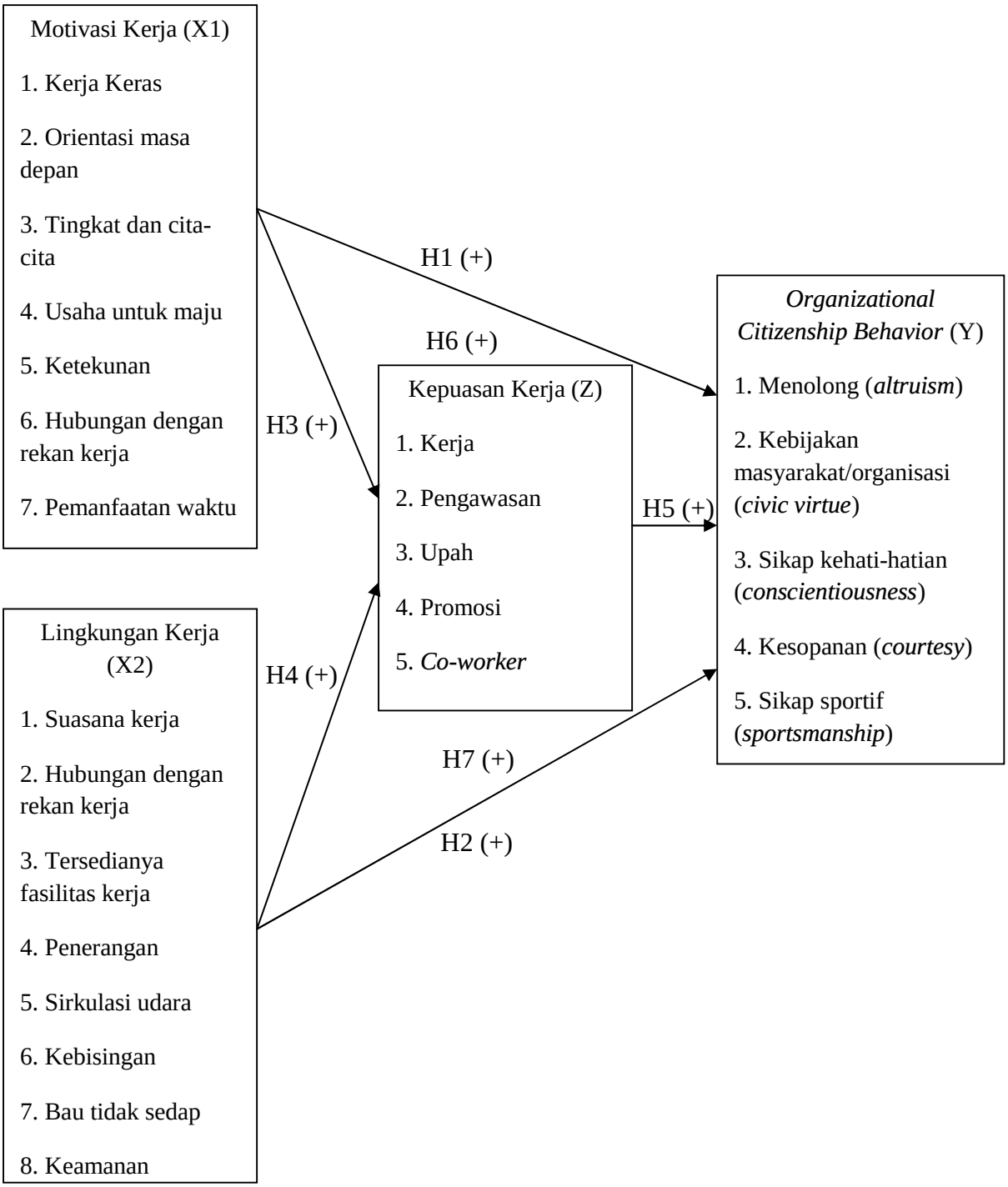
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang ada disekitar organisasi atau perusahaan yang dapat berdampak secara langsung ataupun tidak langsung. Suatu kenyamanan yang ada dilingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan pegawai dalam bekerja, maka hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik karena adanya dukungan dari lingkungan. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki dampak positif, membuat pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa adanya gangguan dari tempat sekitar ketika menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menimbulkan rasa puas pada diri pegawai dan mempunyai dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), artinya adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan merasakan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta

dapat memunculkan atau mendorong seorang pegawai memiliki sikap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian lain juga dilakukan oleh (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Widayanti & Farida, 2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



Gambar 2.6
Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizrnship Behavior* (OCB) di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah rancangan, pedoman ataupun acuan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur ada tiga (3) variabel yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel terikat.

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan persepsi terkait dengan perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam system pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Tabel 3.1
Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	INDIKATOR
1	Menolong (*altruism*)
2	Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)
3	Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*)
4	Kesopnan (*courtesy*)
5	Sikap sportif *(sportsmanship)*

Sumber: (D.W Organ dalam Wirawan, 2013 hal 722)

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi terkait dengan seseorang lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang karir.

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	INDIKATOR
1	Gaji
2	Promosi
3	Pengawasan
4	Rekan Kerja
5	Kondisi Kerja

Sumber: (Sariningtyas & Widya, 2016)

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan persepsi terkait dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi Kerja

No	INDIKATOR
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat dan cita-cita
4	Usaha untuk maju
5	Ketekunan
6	Hubungan dengan rekan kerja
7	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2017 hal 111)

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi terkait dengan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dalam lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun baik sebagai kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	INDIKATOR
1	Suasana Kerja
2	Hubungan dengan rekan kerja
3	Tersedianya fasilitas kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi udara
6	Kebisingan
7	Bau tidak sedap
8	Keamanan

Sumber: (Nitisemito, 2010)dan (Sedarmayanti, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl.Wiliem Iskandar No.9 Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan (2021)															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Mengurus izin penelitian		■	■													
3	Menyusun proposal			■	■	■											
4	Bimbingan proposal						■	■	■								
5	Seminar proposal									■							
6	Pengumpulan dan pengolahan data										■	■					
7	Menyusun skripsi										■	■					
8	Bimbingan skripsi												■				
9	Sidang meja hijau													■			

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai yang terdaftar di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 107 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara ialah menggunakan rumus slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

1 = Konstanta

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107\,(0.1)^2}$$

$$n = \frac{107}{2.07}$$

n = 52

Dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 52 orang karyawan tetap pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.6
Strata Pengambilan Sampel

No	UNIT KERJA	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	27	13
2	Bidang Pembudayaan	21	10
3	Bidang Sarana & Prasarana Kemitraan	11	5
4	Bidang Layanan Kepemudaan	14	7
5	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	14	7
6	UPT Kebutuhan Olahraga	13	7
7	UPT Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga	7	3
Total		**107**	**52**

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014 hal. 65). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai diobjek penelitian yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Tabel 3.7
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014 hal 70)

2. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data yang dikumpulkan atau diperoleh maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statsitik dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menggunakan variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equational Modeling* (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

Smart-PLS merupakan metode alternative analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial atau *partial last square* (PLS) (Sudaryono, 2015).

3.6.1 *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Path Analysis* (Analisis Jalur) untuk melakukan pengujian hipotesis.

Path Analysis (Analisis Jalur) merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis atau menulusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (terikat), dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungannya membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat (Wicaksono, 2005).

Path Analysis (Analisis Jalur) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai

variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi, Irfan., & Manurung, 2014).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis satu jalur. Analisis satu jalur dalam penelitian ini digunakan untuk meramalkan hubungan langsung atau tidak langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi kepuasan kerja. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang di mediasi kepuasan kerja.

3.6.1.1 *R- Square*

R – Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk.

R – Square adalah indeks korelasi pangkat dua yang menyatakan proposi varians yang dapat dijelaskan oleh MDS (Simamora, 2005).

Kriteria *r – square* atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai *r – squared* yang sama dengan 0.75 sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat, sedangkan nilai *r – square* antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah (Santoso, 2018)

3.6.1.2 *F – Square*

Pengukuran *f – square* atau F^2 *effect size* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. Apabila

nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut table maka hipotesis alternatife, yang menyatakan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2. Mediation Effect

Analisis efek mediasi *(mediation effect)* mengandung 3 sub analisis, antara lain:

a) Direct Effect
b) Indirect Effect
c) Total Effect

Berikut penjelasan dari ketiga analaisis efek mediasi yaitu sebagai berikut:

3.6.2.1 *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotessis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) .

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini :

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):

(a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik

(b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

c) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) T Statisticnya dengan standar >1,96, maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien jalur (path coefficient) T Statisticnya standar <1,96, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (***P-Value***) jika nilai ***P-Value*** < 0.05, maka signifikan; dan jika nilai ***P-Value***> 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *Indirect Effect*

Tujuan analisis ***indirect effect*** berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu vaiabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu vaiabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (***indirect effect***) adalah:

a) Jika nilai ***P-Value*** < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator memdiasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruh tidak langsung; dan
b) Jika nilai ***P-Value*** > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

3.6.2.3 *Total effect*

Total effect (total effek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect.

Total effect merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous melalui variable endogenous perantara menuju ke variable endogenous kedua/berikutnya. Untuk perhitungan dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai koefisien jalur dari variable exogenous ke endogenous perantara dengan nilai koefisien jalur dari variable endogenous perantara tersebut ke variabel endogenous kedua/berikutnya (Sarwono & Budiono, 2012).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner (angket) dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk tiap-tiap variabel. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 52 orang pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) maupun variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pegujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh

Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner (angket) online kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, dan terkumpul sebanyak 52 data responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

Tabel 4.2
Identitas Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	29	55,8%
2. Perempuan	23	44,2%
Pendidikan		
1. SMA/SMK	6	11,5%
2. Diploma	11	21,2%
3. S1	35	67,3%
Lama Bekerja		
1. 1 Tahun	7	13,5%
2. 2 Tahun	7	13,5%
3. 3 Tahun	9	17,3%
4. 4 Tahun	11	21,2%
5. > 5 Tahun	18	34,6%

Sumber: Hasil pengolahan data google form

Dari tabel 4.2 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 29 orang dengan presentase sebesar (55,8%) di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, Adapun juga perempuan yang bekerja di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, namun tidak memendominasi karena berjumlah 23 orang dengan presentasenya hanya sebesar (44,2%). Dimana pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggungjawab banyak dibebankan kepada pegawai laki-laki.

Jenjang pendidikan responden terbanyak berjumlah 35 orang dengan persentase (67,3%) adalah Jenjang Pendidikan Strata 1/S1, menyusul jenjang pendidikan Diploma berjumlah 11 orang dengan pesentase (21,2%) dan terakhir adalah Pendidikan SMA/SMK berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan yang tinggi akan semakin besar peluang bias bekerja di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara demi memajukan kualitas bekerja dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Lama bekerja dengan mayoritas terbesar adalah >5 tahun bekerja yang berjumlah 18 orang dengan presentase sebesar (34,6%), hal ini sangat wajar karena masih banyak para pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang belum pensiun. Dilanjut dengan waktu lama bekerja selama 4 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase (21,2%), menyusul dengan waktu lama bekerja selama 3 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase (17,3%) dan diakhiri waktu lama bekerja selama 1 tahun hanya berjumlah sama-sama 7 orang dengan persentase (13,5%).

4.1.3. Deskripsi Variabel

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner (angket) yang telah penulis sebarkan adalah sebagai berikut:

4.1.3.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	3.8%	11	21.2%	21	40.4%	18	34.6%	52	100%
2			3	5.8%	15	28.8%	23	44.2%	11	21.2%	52	100%
3	1	1.9%	1	1.9%	17	32.7%	20	38.5%	13	25%	52	100%
4			1	1.9%	14	26.9%	21	40.4%	16	30.8%	52	100%
5	1	1.9%	1	1.9%	16	30.8%	18	34.6%	16	30.8%	52	100%
6			2	3.8%	18	34.6%	22	42.3%	10	19.2%	52	100%
7			1	1.9%	18	34.6%	25	48.1%	8	15.4%	52	100%
8					17	32.7%	25	48.1%	10	19.2%	52	100%
9			1	1.9%	22	42.3%	14	26.9%	15	28.8%	52	100%
10			2	3.8%	17	32.7%	22	42.3%	11	21.2%	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan data Google Form

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja untuk masing-masing pernyataan mendapat jawaban yang beragam dengan presentase tertiggi (48.1%) yaitu pernyataan Atasan/pimpinan selalu adil dalam memberikan penghasilan sesuai dengan jabatan yang diemban pegawai, hal ini menunjukkan bahwa atasan/pimpinan berlaku adil dalam memberikan penghasilan kepada pegawai sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai dan pernyataan Jalinan komunikasi yang diterapkan atasan menambah keakraban pegawai dengan atasan. Hal ini menujukkan bahwa pimpinan mampu berkomunikasi yang baik dengan para pegawainya sehingga komunikasi berjalan

dengan lancar dan memberikan dampak yang positif yaitu kekeluargaan / keakraban.

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	3.8%	16	30.8%	26	50%	8	15.4%	52	100%
2			1	1.9%	15	28.8%	23	44.2%	13	25%	52	100%
3					13	25%	25	48.1%	14	26.9%	52	100%
4			3	5.8%	15	28.8%	24	46.2%	10	19.2%	52	100%
5			1	1.9%	14	26.9%	24	46.2%	13	25%	52	100%
6			2	3.8%	12	23.1%	26	50%	12	23.1%	52	100%
7			1	1.9%	21	40.4%	17	32.7%	13	25%	52	100%
8			3	5.8%	16	30.8%	18	34.6%	15	28.8%	52	100%
9			3	5.8%	14	26.9%	24	46.2%	11	21.1%	52	100%
10			2	3.8%	13	25%	20	38.5%	17	32.7%	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan data Google Form

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja untuk masing-masing pernyataan mendapat jawaban yang beragam dengan presentase tertiggi (50%) yaitu pernyataan Intensitas cahaya yang sesuai dilingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan didalam ruang kerja sangat di perlukan karena akan mempengaruhi kinerja pegawai dan pernyataan Alat peredam suara sangat berguna ketika pegawai sedang bekerja jika kondisi mengalami kebisingan. Hal ini menujukkan bahwa betapa sangat pentingnya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga alat peredam suara sangat

di perlukan di sekitar ruangan pekerjaan sehingga tidak mengganggu aktivitas dan konsentrasi bekerja dari suara-suara berisik yang berada diluar.

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban												
No Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					7	13.5%	26	50%	19	36.5%	52	100%
2			1	1.9%	8	15.4%	22	42.3%	21	40.4%	52	100%
3	2	3.8%	1	1.9%	5	9.6%	31	59.6%	13	25%	52	100%
4			3	5.8%	13	25%	26	50%	10	19.2%	52	100%
5			1	1.9%	14	26.9%	19	36.5%	18	34.6%	52	100%
6			1	1.9%	10	19.2%	20	38.5%	21	40.4%	52	100%
7	1	1.9%	3	5.8%	12	23.1%	20	38.5%	16	30.8%	52	100%
8	1	1.9%	3	5.8%	9	17.3%	29	55.8%	10	19.2%	52	100%
9	1	1.9%	3	5.8%	14	26.9%	24	46.2%	10	19.2%	52	100%
10	1	1.9%	3	5.8%	10	19.2%	22	42.3%	16	30.8%	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan data Google Form

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja untuk masing-masing pernyataan mendapat jawaban yang beragam dengan presentase tertiggi (59.6%) yaitu pernyataan Semua pegawai kinerjanya pasti meningkat apabila selalu diawasi dalam bekerja oleh atasan/pimpinan, hal ini menunjukkan bahwa pentingnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan karena akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.1.3.4 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dirangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

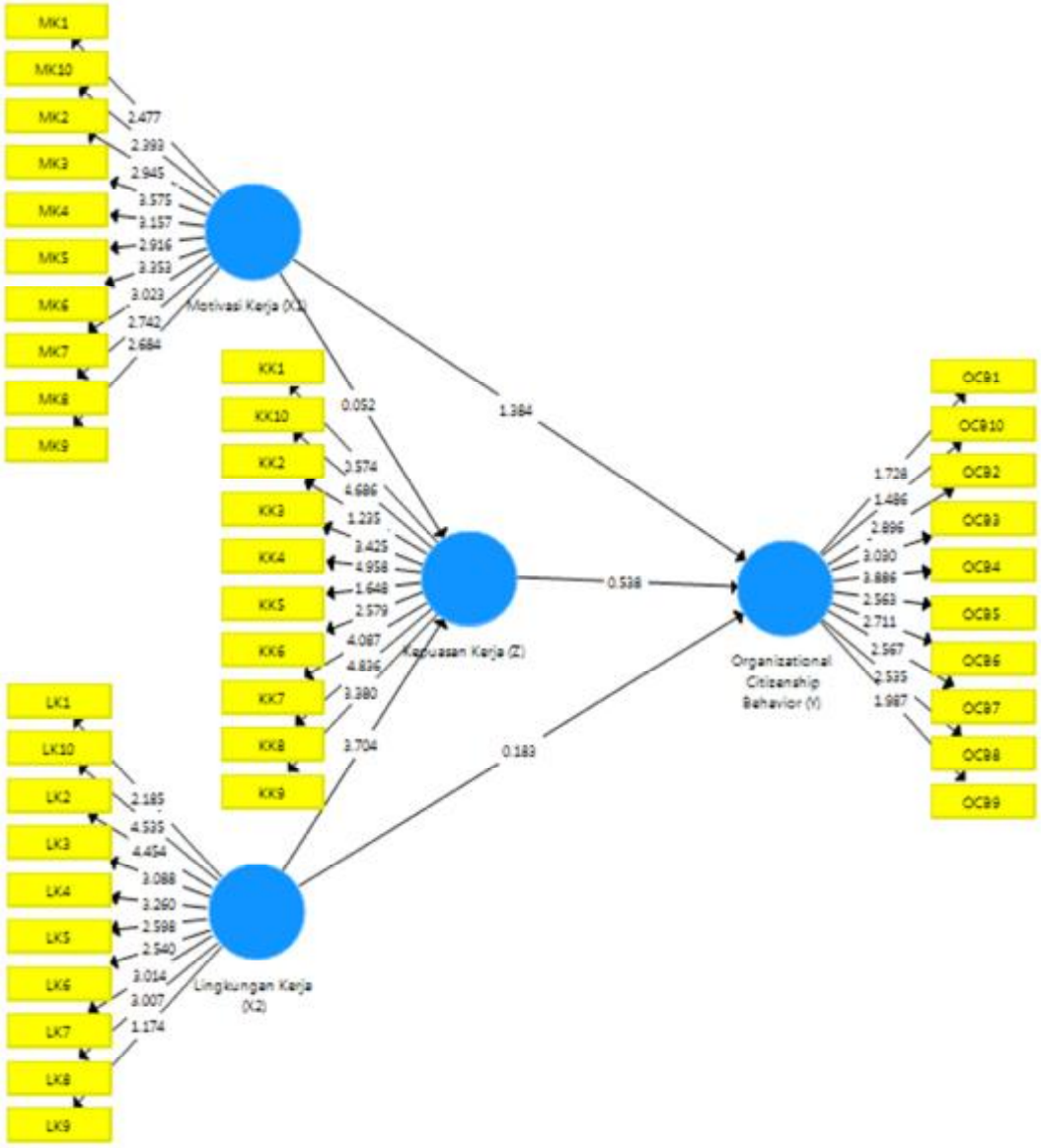
Alternatif Jawaban												
No Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			1	1.9%	5	9.6%	17	32.7%	29	55.8%	52	100%
2	1	1.9%			6	11.5%	24	46.2%	21	40.4%	52	100%
3					11	21.2%	23	44.2%	18	34.6%	52	100%
4			1	1.9%	8	15.4%	18	34.6%	25	48.1%	52	100%
5			1	1.9%	12	23.1%	21	40.4%	18	34.6%	52	100%
6			2	3.8%	13	25%	19	36.5%	18	34.6%	52	100%
7	1	1.9%	2	3.8%	13	25%	17	32.7%	19	36.%	52	100%
8					15	28.8%	22	42.3%	15	28.8%	52	100%
9	1	1.9%	1	1.9%	12	23.1%	24	46.2%	14	26.9%	52	100%
10	2	3.8%	1	1.9%	12	23.1%	17	32.7%	20	38.5%	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan data Google Form

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) untuk masing-masing pernyataan mendapat jawaban yang beragam dengan presentase tertiggi (55.8%) yaitu pernyataan Saya pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, hal ini menunjukkan bahwa perilaku pegawai yang ada di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara memiliki pribadi yang baik dan mampu memberikan dampak positif kepada rekan kerjanya tanpa harus bilang dan tanpa meminta imbalan atas jasanya karena telah membantu rekan kerja.

4.2. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Path Analysis* (Analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.



Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Gambar 4.1
Model Persamaan Structural

Gambar 4.1 menunjukkan desain penelitian yang akan dilakukan, dimana terlihat pengaruh variabel yang akan diuji dan indikator setiap variabel dengan menggunakan metode analisis jalur.

4.2.1 *Outer Model* (Analisis Model Pengukuran)

Analisis model pengukuran/*Measurement* adalah model analisa yang menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator, ada 2 perhitungan yaitu (Juliandi, 2018).

a. *Construc Reliability an Validity*

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi dengan nilai *Composite Reliability* > 0,6.

Tabel 4.7
Composite Reliability

Variabel	*Composite Reliability*
X1	**0.919**
X2	**0.949**
Z	**0.940**
Y	**0.926**

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.7 pengujian *Composite Reliability* adalah :

1. Variabel X1 (Motivasi Kerja) adalah treliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X1 sebesar 0,919 > 0,6 (konstruk handal).
2. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X2 sebesar 0,949 > 0,6. (konstruk handal).
3. Variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah reliable, karena nilai *Composite Reliability* variabel X sebesar 0,940 > 0,6 (konstruk handal).

4. Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah reliabel, karena nilai *Compsite Reliability* variable Y sebesar 0,926 > 0,6 (konstruk handal).

b. *Discriminant Validity*

Menguji sejauh mana suatu konstruk benar–benar berbeda dari konstruk lain (konstruk unik). Dalam website SmartPLS, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTM). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskrimanan yang baik.

Tabel 4.8
Discriminant Validity

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2	0,901			
Z	0,835	0.916		
Y	0,858	0,753	0,899	

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam tabel 4.8 pengujian *Composite Reliability* adalah :

1. Variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai *Heretroit–Monotrait Ratio* (HTMT) 0.901 > 0.90, artinya validitas diskrimanan kurang baik, atau tidak benar–benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
2. Varibel X1 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai *Heretroit–Monotrait Ratio* (HTMT) 0.835 < 0.90, artinya validitas diskrimanan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai *Heretroit–Monotroit Ratio* (HTMT) 0.858 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik, atau benar–benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai *Heteroit–Monotrait Ratio* (HTMT) 0.916 > 0.90, artinya validitas diskriminan kurang baik atau tidak benar–benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
5. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai *Heteroit–Monotroit Ratio* (HTMT) 0.753 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik atau benar–benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai *Heteroit–Monotroit Ratio* (HTMT) 0.899 < 0.90, artinya validitas diskriminan baik atau benar–benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Path Analysis (Analisis Jalur) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi, Irfan & Manurung, 2014)

Path Analysis (Analisis Jalur) merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis atau menulusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak

langsung) variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (terikat), dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungannya membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat (Wicaksono, 2005)

4.2.2.1 *R- Square*

R–Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk.

Kriteria *r–square* atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai *r–squared* yang sama dengan 0.75 sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat, sedangkan nilai *r–square* antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah (Santoso, 2018).

Data hasil pengujian *R–Square* dari penelitian ini dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji *R–Square*

	R – Square	*R – Square Adjustade*
Z	**0.760**	**0.751**
Y	**0.779**	**0.765**

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Berdasarkan data dari atas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *R–Square* adalah sebagai berikut :

1. *R–Square Adjustade* model jalur I = 0.751. Artinya kemampuan variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel X2 (Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 75.1%, dengan demikian model tergolong substansial (Kuat).

2. *R–Square Adjustade* model jalur II = 0.765. Artinya kemampuan variabel X1 (Motivasi Kerja), variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) dalam menjelaskan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 76.5% dengan demikian model tergolong substansial (Kuat).

4.2.2.2 *F–Square*

Pengukuran *F–Square* atau F^2 *Effect Size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F–Square* disebut juga efek perubahan *R*. Artinya, perubahan nilai *R* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengavaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantive pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F – Square* menurut (Cohen dalam Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) jika nilai F^2 = 0.02 efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai F^2 = 0.15 efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) jika nilai F^2 = 0.35 efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Berikut data hasil pengujian *F – Square* dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Table 4.10
Hasil Uji *F–Square*

	X1	X2	Z	Y
X1			**0.051**	**0.294**
X2			**0.629**	**0.082**
Z				**0.603**
Y				

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *F - Square* adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai F^2 = 0.051 maka efek yang Kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai F^2 = 0.294 maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
3. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai F^2 = 0.629 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
4. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai F^2 = 0.082 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki nilai F^2 = 0.603 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis efek mediasi *(mediation effect)* mengandung 3 sub analisis, antara lain:

a) Direct effect
b) Indirect effect
c) Total effect.

Berikut penjelasan dari ketiga analaisis efek mediasi yaitu sebagai berikut:

4.3.1 *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) .

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini :

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):

a. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik
b. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
c. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) T Statisticnya dengan standar > 1,96, maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga

sebaliknya jika nilai koefisien jalur (path coefficient) T Statisticnya standar < 1,96, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (*P-Value*):

(a) Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan

(b) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Berikut data hasil pengeujian *Direct Effect* dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample	*P – Values*
X1 – Z	**0.199**	**0.190**
X1 – Y	**0.470**	**0.001**
X2 – Z	**0.699**	**0.000**
X2 – Y	**-0.310**	**0.100**
Z – Y	**0.746**	**0.000**

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Berdasarkan dari data di atas diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *Direct Effect* adalah sebagai berikut :

1. X1 terhadap Z : Koefisien Jalur = 0.199 dan *P–Values* = 0.190 (>0,05), artinya pengaruh X (Motivasi Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan tidak signifikan.
2. X1 terhadap Y : Koefisien Jalur = 0.470 dan *P–Values* = 0.001 (<0,05), artinya pengaruh X (Motivasi Kerja) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah positif dan signifikan.
3. X2 terhadap Z : Koefisien Jalur = 0.699 dan *P–Values* = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Z (Kepuasan Kerja) adalah positif dan signifikan.

4. X2 terhadap Y : Koefisien jalur = -0.310 dan *P–Values* = 0.100 (>0,05), artinya pengaruh X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah negative dan tidak signifikan.
5. Z terhadap Y : Koefisien jalur = 0.746 dan *P–Values* = 0.000 (<0,05), artinya pengaruh Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah positif dan signifikan.

4.3.2 *Indirect Effect*

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu vaiabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu vaiabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidaklangsung (*indirect effect*) adalah:

a) Jika nilai *P-Value* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Motivasi Kerja) terhadap variabel endogen (Y/*Organizational Citizenship Behavior*), dengan kata lain pengaruh tidak langsung
b) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/Motivasi Kerja) terhadap variabel endogen (Y/*Organizational Citizenship Behavior*), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Berikut data hasil pengujian *Indirect Effect* dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample	*P – Values*
X1 – Z – Y	**0.149**	**0.162**
X2 – Z – Y	**0.521**	**0.000**

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa koefisien pengaruh tidak langsung X1-Z-Y adalah sebesar 0.149 dengan *P–Values* 0.162 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (Kepuasan Kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung X2-Z-Y adalah 0.521 dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (signifikan), maka Z (Kepuasan Kerja) memediasi pengaruh X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

4.3.3 *Total Effect*

Total effect (total effek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Total effect merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous melalui variabel endogenous perantara menuju ke variabel endogenous kedua/berikutnya. Untuk perhitungan dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai koefisien jalur dari variabel exogenous ke endogenous perantara dengan nilai koefisien jalur dari variabel endogenous perantara tersebut ke variabel endogenous kedua/berikutnya (Sarwono & Budiono, 2012).

Berikut data hasil pengeujian *Total Effect* dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji *Total Effect*

	Original Sample	*P – Values*
X1 – Z	**0.199**	**0.190**
X1 – Y	**0.619**	**0.001**
X2 – Z	**0.699**	**0.000**
X2 – Y	**0.212**	**0.278**
Z – Y	**0.746**	**0.000**

Sumber : Hasil pengolahan data SEM – PLS

Kesimpulan dari nilai *Total Effect* pada tabel 4.13 adalah sebagai berikut:

1. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,199
2. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 0,619
3. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,699
4. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel X2 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 0,212
5. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel Z (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 0,746.

4.4. Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.199 dan *P–Values* = 0.190 > 0,05. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah searah, jika nilai variabel X1 (Motivasi Kerja) meningkat maka nilai variabel Z (Kepuasan Kerja) juga ikut meningkat. Nilai yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja tidak cukup berarti mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan responden atau pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara terlihat bahwa motivasi kerja yang dominan berasal dari dalam diri pegawai sedangkan kepuasan kerja lebih didominasi faktor dari orang lain atau lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan saling membantu sesama rekan kerja dengan memanfaatkan waktu luang dengan baik. Sehingga kepuasan kerja tidak lagi berpengaruh karena sesama pegawai sudah saling mengerti dan sudah terbiasa dalam menyemangati dan mensupport sesama pegawai.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bahri & Nisa, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan ada juga penelitian terdahulu yang lain mengatakan bahwasannya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

adalah tidak signifikan (Harahap & Khair, 2019), maka dapat dikatakan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.470 dan ***P–Values*** = 0.001<0,05. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah searah, jika nilai variabel X1 (Motivasi Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika seseorang pegawai yang memiliki suatu dorongan atau motivasi yang kuat untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan kebutuhan hidup tersebut dapat terpenuhi maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih kreatif secara sukarela untuk peningkatan suatu kinerja organisasi dan keefektifan organisasi atau perusahaan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan antara Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Riana, 2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan pada secretariat DPRD Kabupaten Bandung. Dan ada juga penelitian terdahulu yang lain mengatakan bahwasannya pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

adalah tidak signifikan (Haryati, 2019). Maka penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penlitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Riana, 2019).

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.699 dan ***P–Values*** = 0.000 < 0,05. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah searah, jika nilai variabel X2 (Lingkungan Kerja) meningkat maka nilai variabel Z (Kepuasan Kerja) juga ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan menjadi sebuah dorongan untuk pegawai melakukan pekerjaannya dengan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan pegawai akan merasa puas dengan hasil kerja yang telah mereka kerjakan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andriany, 2019), menyatakan bahwa hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana International (*Licensee of Federal Express*) Medan. Begitu pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Maka penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghasilkan nilai berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = -0.310 dan *P–Values* = 0.100 > 0,05. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tidak searah, jika nilai variabel X2 (Lingkungan Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) tidak akan ikut meningkat. Nilai yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja tidak cukup berarti dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Waspodo et al., 2019), menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dan penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muayanah et al., 2017); (Priyandini et al., 2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB).

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur = 0.746 dan *P–Values* =

0.000 < 0,05. Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah searah, jika nilai variabel Z (Kepuasan Kerja) meningkat maka nilai variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) akan ikut meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika seorang pegawai merasa puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, dan dapat menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana keterkaitan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saepudin et al., 2019), menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan. Begitu pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adi et al., 2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di LPD Desa Pakraman Tanjung Benoa. Dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi Kepuasan Kerja adalah tidak signifikan. Dengan nilai pengaruh tidak langsung X1 – Z – Y adalah sebesar 0.149, dengan ***P–Values*** 0.162 > 0.05 (tidak signifikan). Ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berperan dalam memediasi Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mariatin & Supriyantini, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *organizational cirizenship behavior* (OCB). Penelitian terdahulu yang lain juga dilakukan oleh (Parimita & Khoiriyah, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan (Widayanti & Farida, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi Kepuasan Kerja adalah signifikan. Dengan nilai pengaruh tidaklangsung X2 – Z – Y adalah sebesar 0.521, dengan ***P–Values*** 0.000 < 0.05 (signifikan). Ini bermakna bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika lingkungan kerja baik maka akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki dampak positif,

membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa adanya gangguan dari tempat sekitar. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa puas pada pegawai dan mempunyai dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian terdahulu yang lain juga dilakukan oleh (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Widayanti & Farida, 2016) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh perusahaan ataupun pemerintahan, namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dengan responden pada penelitian ini adalah berjumlah 52 orang pegawai, maka didapat beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah positif dan tidak signifikan dimana Motivasi Kerja tidak cukup berarti dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah positif dan signifikan dimana saat Motivasi Kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat dan cukup berarti untuk mempengaruhinya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah positif dan signifikan, dimana Lingkungan Kerja cukup berarti dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah negative dan tidak signifikan dimana saat Lingkungan Kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak akan meningkat dan berlawanan arah.
5. Pengaruh Kepuasan Kerjas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara adalah positif dan signifikan dimana saat Kepuasan Kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan meningkat.
6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* tidak signifikan sehingga Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (langsung)
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* adalah signifikan sehingga Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (tidak langsung).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dan disimpulkan, maka ada beberapa saran yang diajukan yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang sebagai berikut :

1. Hendaknya pada masa akan datang, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara untuk mampu dan bisa memberikan Motivasi Kerja yang lebih lagi kepada pegawai sehingga pegawai yang bekerja nantinya bisa merasakan kepuasan dalam bekerja, walaupun tidak terlalu signifikan, namun motivasi sangatlah berarti dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hendaknya pada masa mendatang Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan lebih lagi pada Lingkungan Kerja, karena Lingkungan Kerja merupakan hal penting dalam melaksanakan kegiatan, karena akan menentukan pelaksanaan pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar atau tidak.
3. Hendaknya pada masa mendatang Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara harus benar-benar lebih memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja karena apabila Kepuasan Kerja pegawai meningkat ataupun menurun maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas objek penelitiannya untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian ke semua jenis perusahaan, pekerjaan dinas dan lain-lain. Karena penelitian ini tentunya memiliki kelemahan, khususnya dilihat dari sampel penelitian yang cukup kecil.

Penulis merekomendasikan untuk peneliti-peneliti berikutnya dapat mengambil sampel yang cukup besar akan menggambarkan hasil yang representative.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel independan yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan satu variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja dan menggunakan pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Data yang diambil terlalu kecil hanya 52 responden, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Penelitian ini mempunyai keterbatasan baik dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang kurang maksimal dikarenakan Covid-19 peneliti menggunakan pengisian kuesioner secara online yang mana melalui bantuan *Google Form.*
4. Sinyal yang menjadi kendala dalam pengisian kuesioner online tersebut yang memakan waktu lebih lama dalam menggumpulkan data.

Dalam proses pengambilan data, infromasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenanya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam mengisi pendapat responden dalam kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, I. P., Putra, K., & Sudibya, I. G. A. (2018). *Behavior Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Unud), Bali .7*(8), 4447–4474.

Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *5*(2), 152573.

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen.* Mitra Wacana Media.

Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 392–398.

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, *27*(2), 141–162.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 46–60. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18(1), 9-15.*

Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89–103. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365

Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Distribusi, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2), 203–214.

Dewi, N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.

Febriani, H. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviaor (OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, *19*(2), 88–99.

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 28–41. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181

Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)*. Yogyakarta: Deepublish.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasa. *Jurnal Maksipreneur*, *9*(1), 28–40.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero)*. Yogyakarta: Deepublish.

Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(2), 157–173. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4582

Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(01), 1–11.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(2), 145–165. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Juliandi, A., Irfan.,& Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Medan: UMSU Press.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square* (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam Menggunakan SmartPLS. https://doi.org/10.5281/zenodo.2538017

Juniari, N., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). The effect of motivation on work satisfaction and employee performance of government employees at STP Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *4*(11), 823–840.

Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Tenaga Kerja Medis Pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon. *Jurnal Manis, 2 (2), 62-81*.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi.* Bandung: Alfabeta

Khair, H., & Siagian, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizensgip Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, 15*(1).

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Simber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: terbitan PT. Remaja Rosdakarya.

Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).*Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*,*6*(2), 114–123.

Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 226–237. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772

Muayanah, S., Haryono, A.T., Wulan, H.S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Management*, 3 (3), 115-124.

Muhdar. (2020). *Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mujiatun, S., Jufrizen., &Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(3), 447–465. https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf

Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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), 1–24.

Parimita, W., & Khoiriyah, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.*Journal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) 125. 9*(1), 125–144.

Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari*. *1*(2), 153–162.

Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 97–106.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 60-74. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.46*

Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behaviour* (Perilaku Organisasi). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P & Timothy A. J. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

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.

Saepudin, U., Djati, S. P., Doktor, P., Universitas, M., & Buana, M. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen*. *1*, 123–136.

Sahertian, P. (2020). *Perilaku Kepemimpinan Efek Dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. Yogyakarta: PT Kanisius.

Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Ocb-I Dan Ocb-O Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 77–90.

Santoso, A. B. (2018). *Tutorial & Solusi Pengolahan Data Regresi*. Agung Budi Santoso.

Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *19*(2), 124–133. https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146

Sariningtyas.,& Widya, E. R. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 5(1).*

Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, *1*(1), 1–13.

Sarwono, J., & Budiono, H. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. PT. Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *1*(1), 59–70.

Soetjipto, B. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjaun Komprehenshif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manuisa.* Yogyakarta: Amara Books.

Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Sugiarti, E., & Rusilowati, E. (2014). engaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasil Penelitian Bidang Sumber Daya Manusia*. *1*(2).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Syahriani, N, L. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *1*(2), 19–26.

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 55–68. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1), 27-36.

Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, l(1), 46-58*

Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi*. Yogyakarta: Deepublish.

Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Quadrant.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara

Waspodo, A. A., Lindawati, & Sholikhah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *10*(1), 185–203.

Wibowo, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *16*(1), 84891.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat: Rajawali Pers

Widayanti, R., & Farida, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *14*(4), 697–704. https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian.* Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: Elfi Juliana
Tempat/Tgl Lahir	: Kayu Katiak, 29 Juli 1999
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Warga Negara	: Indonesia
Alamat	: Jl. A.R. Hakim Gg. Pendidikan No. 25 Medan
Anak ke	: Ketiga (3)
No. Telephone	: 089613716749
Email	: elvijuliana986@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah	: Azwir
Ibu	: Elviza

Nama Saudara Kandung

Abang	: Muhammad Hanafi, Muhammad Fauzan
Adik	: Widia

Pendidikan

1. SD Negeri 060825 Medan
2. SMP Negeri 4 Medan
3. SMK Negeri 1 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2017

Medan, Agustus 2021

Elfi Juliana

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner Medan, 31 Mei 2021

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga
Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dibawah bimbingan Bapak Salman Farisi, S.Psi, MM.

Saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Namun demikian jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Elfi Juliana

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Elfi Juliana (1705160389) Mahasiswi FEB UMSU memohon kesediaannya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*"**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pertanyaan dengan member **tanda checklist (√)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

No	Keterangan Jawaban	Skor
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun ☐ 2 Tahun ☐ 3 Tahun

☐ 4 Tahun ☐ > 5 Tahun

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i ditempat kerja.

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan/pimpinan sangat memperhatikan besarnya gaji yang diterima setiap pegawainya					
2	Atasan/pimpinan juga selalu memperhatikan penerimaan berupa tunjangan penghasilan untuk setiap pegawainya					
3	Saya selalu apresiatif terhadap perhatian atasan/pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai					
4	Perhatian yang diberikan atasan/pimpinan kepada setiap pegawai sangat mempererat hubungan kerja antar pegawai di kantor					
5	Atasan/pimpinan selalu memberikan informasi dengan cepat untuk semua pegawai					
6	Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri selalu diberikan oleh atasan/pimpinan untuk meningkatkan keahlian pegawai dalam bekerja					
7	Atasan/pimpinan selalu adil dalam memberikan penghasilan sesuai dengan jabatan yang diemban pegawai					
8	Jalinan komunikasi yang diterapkan atasan menambah keakraban pegawai dengan atasan					
9	Atasan/pimpinan selalu memberikan pujian bagi setiap pegawai yang mengerjakan tugas dengan sangat baik					
10	Atasan/pimpinan sangat apresiatif pada setiap keberhasilan yang dicapai pegawainya					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Intensitas cahaya yang sesuai dilingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Suhu udara yang sesuai disekitar ruangan kerja sangat mendukung pegawai yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas dalam bekerja					
3	Alat pengatur suhu udara sangat mendukung pegawai agar tetap bekerja produktif					
4	Berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik pegawai tetap segar					
5	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi pegawai ketika bekerja					
6	Alat peredam suara sangat berguna ketika pegawai sedang bekerja jika kondisi mengalami kebisingan					
7	Ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja					
8	Kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja					
9	Warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung fikiran dan semangat pegawai ketika mengerjakan pekerjaan					
10	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja mendukung keadaan fikiran pegawai untuk bekerja					

***Organizatinal Citizenship Behavior* (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur					
3	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan kantor tempat saya bekerja					
4	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi kantor					
5	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama					
7	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
8	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan *sharing* mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
9	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan kantor					
10	Jika kantor membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya, saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senang dengan hasil kerja yang saya peroleh didalam kantor tempat saya bekerja					
2	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya sendiri					
3	Semua pegawai kinerjanya pasti meningkat apabila selalu diawasi dalam bekerja oleh atasan/pimpinan					
4	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya					
5	Saya menerima upah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
6	Kantor tempat saya bekerja selalu memberikan upah tepat waktu tanpa pernah terlambat					
7	Ditempat saya bekerja, apabila kinerja pegawai meningkat, maka akan naik jabatan					
8	Kantor di tempat saya bekerja setiap tahunnya pegawai yang berprestasi akan dipromosikan					
9	Kinerja saya meningkat apabila saya mempunyai rekan dalam bekerja					
10	Saya kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sendirian tanpa adanya tim kerja					

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

MOTIVASI KERJA (X1)

NO	JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI KERJA										TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	**49**
2	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	**43**
3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	**42**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	**39**
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	**48**
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**49**
8	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	**39**
9	4	3	1	4	1	4	4	4	5	4	**34**
10	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	**41**
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
12	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	**43**
13	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	**36**
14	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	**42**
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
16	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	**36**
17	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	**33**
18	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	**43**
19	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	**38**
20	5	2	3	3	3	3	2	3	2	3	**29**
21	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	**33**
22	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	**35**
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
24	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	**43**
25	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	**37**
26	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	**42**
27	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	**36**
28	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	**42**
29	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	**38**
30	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	**41**
31	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	**37**
32	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	**40**
33	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	**41**
34	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	**38**
35	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	**38**
36	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	**35**

37	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	**34**
38	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	**33**
39	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	**33**
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
43	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	**31**
44	4	4	3	5	5	3	3	4	3	3	**37**
45	2	5	5	3	5	4	4	4	5	4	**41**
46	5	5	3	3	5	4	4	3	4	3	**39**
47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	**38**
48	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	**45**
49	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	**39**
50	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	**41**
51	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	**36**
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
TOTAL	**211**	**198**	**199**	**208**	**202**	**196**	**195**	**201**	**199**	**198**	**2007**

LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	JAWABAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA										TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	**49**
2	5	4	3	5	3	5	4	3	2	5	**39**
3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	**46**
4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	**40**
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**41**
6	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	**47**
7	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	**48**
8	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	**42**
9	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	**43**
10	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4	**41**
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	**33**
12	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	**42**
13	5	5	4	2	2	3	3	2	4	2	**32**
14	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	**39**
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	**41**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
17	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	**43**
18	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	**35**
19	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	**31**
20	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	**30**
21	4	3	4	3	3	5	4	2	2	2	**32**
22	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	**35**
23	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	**35**
24	3	5	5	3	3	4	3	5	4	5	**40**
25	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	**36**
26	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	**41**
27	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
28	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	**39**
29	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	**37**
30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	**36**
31	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	**38**
32	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	**41**
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	**39**
34	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	**40**
35	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	**37**
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	**31**
37	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	**36**
38	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	**45**
39	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	**37**
40	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	**37**
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**

42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
43	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	**40**
44	2	2	5	5	5	5	4	5	3	4	**40**
45	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	**40**
46	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	**37**
47	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	**35**
48	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	**42**
49	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	**35**
50	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	**39**
51	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	**38**
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
TOTAL	**196**	**204**	**209**	**197**	**205**	**204**	**198**	**201**	**198**	**208**	**2020**

KEPUASAN KERJA (Z)

NO	JAWABAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA										TOTAL
1	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	**45**
2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	**44**
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	**42**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**42**
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	**48**
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
8	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	**34**
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	**42**
10	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	**42**
11	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	**43**
12	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	**41**
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
14	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	**42**
15	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	**43**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
17	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	**40**
18	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	**41**
19	5	5	4	3	5	5	2	3	2	2	**36**
20	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	**39**
21	5	2	1	2	4	3	3	2	4	2	**28**
22	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	**35**
23	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	**39**
24	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	**43**
25	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	**46**
26	5	5	5	3	5	3	4	2	2	3	**37**
27	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	**40**
28	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	**42**
29	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	**40**
30	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	**38**
31	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	**42**
32	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	**39**
33	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	**42**
34	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	**39**
35	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	**40**
36	5	5	1	2	4	5	2	3	3	3	**33**
37	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	**39**
38	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	**42**
39	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	**45**
40	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	**39**

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
43	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	**43**
44	5	5	3	4	5	4	4	2	3	3	**38**
45	5	4	4	3	5	3	2	3	5	4	**38**
46	5	4	5	2	3	5	4	3	4	5	**40**
47	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	**37**
48	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	**37**
49	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	**35**
50	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	**37**
51	5	5	2	3	2	2	1	1	1	1	**23**
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
TOTAL	**220**	**219**	**208**	**199**	**209**	**217**	**203**	**200**	**195**	**205**	**2075**

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)**

NO	JAWABAN RESPONDEN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*										TOTAL
1	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	**41**
2	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	**42**
3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	**41**
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	**45**
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**48**
6	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	**42**
7	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	**44**
8	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	**35**
9	5	4	3	4	5	5	2	4	4	5	**41**
10	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	**44**
11	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	**44**
12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	**41**
13	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	**36**
14	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	**43**
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	**49**
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
17	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	**41**
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**49**
19	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	**42**
20	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	**38**
21	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	**39**
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
23	5	1	3	3	5	3	1	3	1	1	**26**
24	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	**41**
25	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	**43**
26	4	5	4	4	5	3	5	4	3	1	**38**
27	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	**40**
28	4	4	3	5	5	4	3	3	5	4	**40**
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
30	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	**37**
31	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	**40**
32	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	**43**
33	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	**42**
34	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	**40**
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
37	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	**27**
38	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	**44**
39	3	4	4	3	3	2	3	5	4	5	**36**
40	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	**46**
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**

42	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	**39**
43	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	**43**
44	2	3	5	4	4	3	5	5	5	3	**39**
45	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	**37**
46	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	**43**
47	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	**34**
48	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	**44**
49	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	**42**
50	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	**43**
51	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	**35**
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
TOTAL	**230**	**220**	**215**	**223**	**212**	**209**	**207**	**208**	**206**	**208**	**2138**

Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja												
No Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	3.8%	11	21.2%	21	40.4%	18	34.6%	52	100%
2			3	5.8%	15	28.8%	23	44.2%	11	21.2%	52	100%
3	1	1.9%	1	1.9%	17	32.7%	20	38.5%	13	25%	52	100%
4			1	1.9%	14	26.9%	21	40.4%	16	30.8%	52	100%
5	1	1.9%	1	1.9%	16	30.8%	18	34.6%	16	30.8%	52	100%
6			2	3.8%	18	34.6%	22	42.3%	10	19.2%	52	100%
7			1	1.9%	18	34.6%	25	48.1%	8	15.4%	52	100%
8					17	32.7%	25	48.1%	10	19.2%	52	100%
9			1	1.9%	22	42.3%	14	26.9%	15	28.8%	52	100%
10			2	3.8%	17	32.7%	22	42.3%	11	21.2%	52	100%

Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja												
No Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	3.8%	16	30.8%	26	50%	8	15.4%	52	100%
2			1	1.9%	15	28.8%	23	44.2%	13	25%	52	100%
3					13	25%	25	48.1%	14	26.9%	52	100%
4			3	5.8%	15	28.8%	24	46.2%	10	19.2%	52	100%
5			1	1.9%	14	26.9%	24	46.2%	13	25%	52	100%
6			2	3.8%	12	23.1%	26	50%	12	23.1%	52	100%
7			1	1.9%	21	40.4%	17	32.7%	13	25%	52	100%
8			3	5.8%	16	30.8%	18	34.6%	15	28.8%	52	100%
9			3	5.8%	14	26.9%	24	46.2%	11	21.1%	52	100%
10			2	3.8%	13	25%	20	38.5%	17	32.7%	52	100%

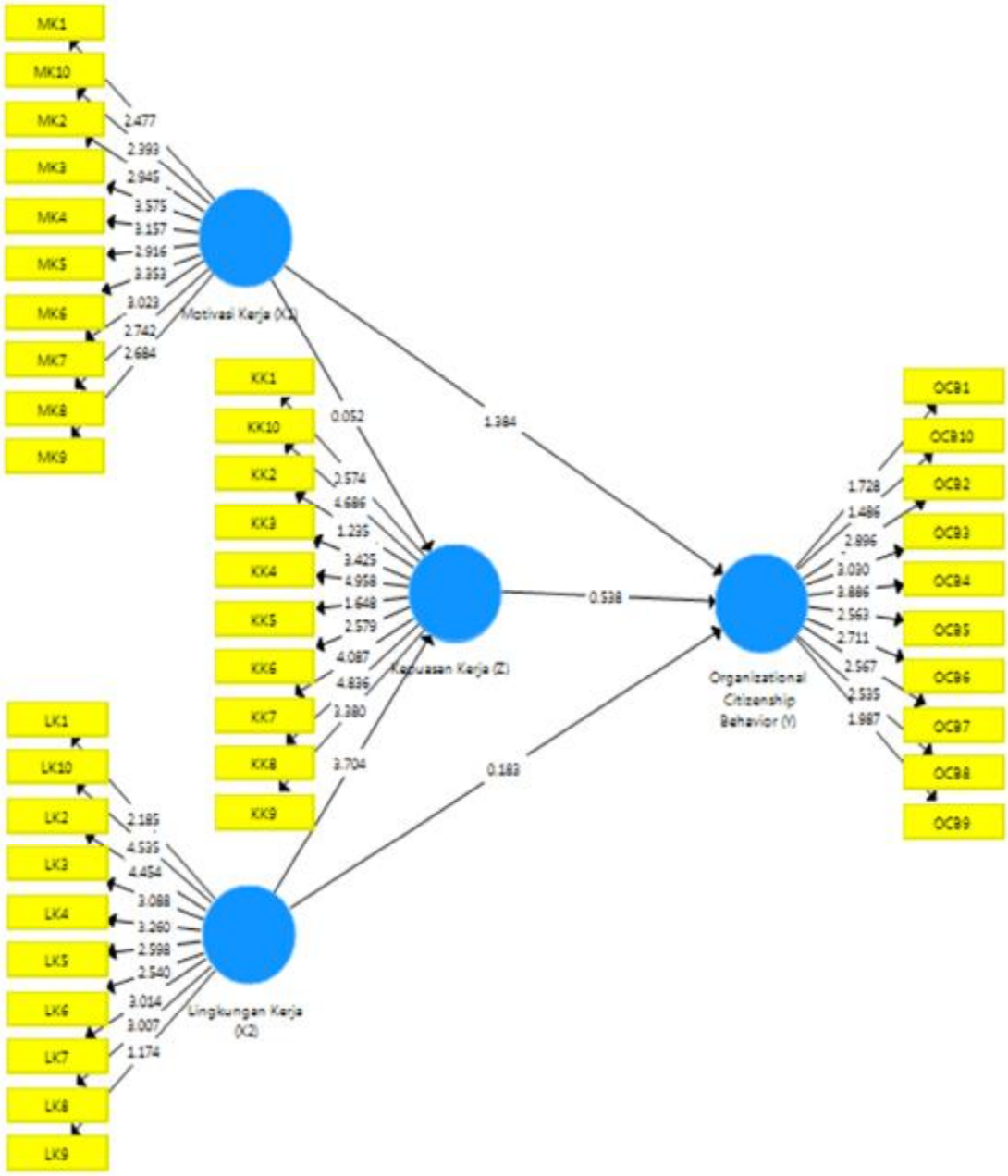
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja												
No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					7	13.5%	26	50%	19	36.5%	52	100%
2			1	1.9%	8	15.4%	22	42.3%	21	40.4%	52	100%
3	2	3.8%	1	1.9%	5	9.6%	31	59.6%	13	25%	52	100%
4			3	5.8%	13	25%	26	50%	10	19.2%	52	100%
5			1	1.9%	14	26.9%	19	36.5%	18	34.6%	52	100%
6			1	1.9%	10	19.2%	20	38.5%	21	40.4%	52	100%
7	1	1.9%	3	5.8%	12	23.1%	20	38.5%	16	30.8%	52	100%
8	1	1.9%	3	5.8%	9	17.3%	29	55.8%	10	19.2%	52	100%
9	1	1.9%	3	5.8%	14	26.9%	24	46.2%	10	19.2%	52	100%
10	1	1.9%	3	5.8%	10	19.2%	22	42.3%	16	30.8%	52	100%

Tabulasi Jawaban Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behavior												
No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			1	1.9%	5	9.6%	17	32.7%	29	55.8%	52	100%
2	1	1.9%			6	11.5%	24	46.2%	21	40.4%	52	100%
3					11	21.2%	23	44.2%	18	34.6%	52	100%
4			1	1.9%	8	15.4%	18	34.6%	25	48.1%	52	100%
5			1	1.9%	12	23.1%	21	40.4%	18	34.6%	52	100%
6			2	3.8%	13	25%	19	36.5%	18	34.6%	52	100%
7	1	1.9%	2	3.8%	13	25%	17	32.7%	19	36.%	52	100%
8					15	28.8%	22	42.3%	15	28.8%	52	100%
9	1	1.9%	1	1.9%	12	23.1%	24	46.2%	14	26.9%	52	100%
10	2	3.8%	1	1.9%	12	23.1%	17	32.7%	20	38.5%	52	100%

Model Persamaan Structural



Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted ... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
X1	0.902	0.912	0.919	0.536
X2	0.939	0.947	0.949	0.651
X3	0.929	0.933	0.940	0.613
Y	0.909	0.931	0.926	0.564

Discriminant Validity

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... | Cross Loadings | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	X1	X2		
X1				
X2	0.901			
X3	0.835	0.916		
Y	0.858	0.753	0.899	

R - Square

R Square

Matrix | R Square | R Square Adjusted | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	R Square	R Square Adjus...
X3	0.760	0.751
Y	0.779	0.765

F - Square

f Square

Matrix | f Square | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	X1	X2	X3	Y
X1			0.051	0.294
X2			0.629	0.082
X3				0.603
Y				

Path Coefficients

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
X1 -> X3	0.199	0.234	0.152	1.311	0.190
X1 -> Y	0.470	0.481	0.141	3.335	0.001
X2 -> X3	0.699	0.674	0.143	4.888	0.000
X2 -> Y	-0.310	-0.292	0.189	1.643	0.100
X3 -> Y	0.746	0.724	0.148	5.049	0.000

Specific Indirect Effect

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
X1 -> X3 -> Y	0.149	0.162	0.106	1.399	0.162
X2 -> X3 -> Y	0.521	0.493	0.164	3.188	0.001

Total Effects

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format | R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
X1 -> X3	0.199	0.234	0.152	1.311	0.190
X1 -> Y	0.619	0.643	0.187	3.316	0.001
X2 -> X3	0.699	0.674	0.143	4.888	0.000
X2 -> Y	0.212	0.201	0.195	1.084	0.278
X3 -> Y	0.746	0.724	0.148	5.049	0.000

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1262/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/12/2020

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Elfi Juliana
NPM	:	1705160389
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :
1. Lingkungan kerja yang belum memadai seperti suhu ruangan yang kurang dingin sehingga mengakibatkan pegawai kurang optimal dalam bekerja
2. Ruang kerja yang kurang nyaman dan kurang rapi seperti banyaknya tumpukkan-tumpukkan file maupun barang berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu
3. Masih kurangnya kerjasama dan komunikasi yang terjalin antar pegawai sehingga menghambat pekerjaan
4. Perlunya motivasi kerja yang diberikan pimpinan perusahaan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
5. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul seperti masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, keterlambatan kembalinya para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang di kantor serta masih ada pegawai yang tidak mau mengikuti senam pagi yang rutin dilaksanakan setiap hari jumat.

Rencana Judul :
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Elfi Juliana)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1262/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2020

Nama Mahasiswa	: Elfi Juliana
NPM	: 1705160389
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul	: 28/12/2020
Nama Dosen Pembimbing*)	Salman Farisi, S.Psi., MM
Judul Disetujui**)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varicbel Intervening

Medan, 18 Februari 2021

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(Salman Farisi, S.Psi, MM)

Keterangan:
*) Diisi oleh Panitera Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: http//www.umsu.ac.id Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 401 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 17 Rajab 1442 H
01 Maret 2021 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu
Jln.Willem Iskandar No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Elfi Juliana
Npm : 1705160389
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
Jalan William Iskandar No. 9 Medan - 20222
Telp. /Fax. : (061) 6645501
website : http://dispora.sumutprov.go.id, email : dispora@sumutprov.go.id

Medan, 9 Maret 2021

Nomor : 070 / 816 /Disporasu/2021
Sifat : --
Lamp : --
Perihal : **Izin Melakukan Riset**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di –
Medan

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 401/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 01 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan dengan hal di atas, pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melaksanakan Riset Pendahuluan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara Adapun nama Mahasiswi yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **Elfi Juliana**
NPM : 1705160389
Prodi : Manajemen
Judul : ***"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"***

Bagi Mahasiswi yang melaksanakan Riset Pendahuluan di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara agar dapat mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIS

RUDI RINALDI, S.Sos, MAP
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19631206 198703 1 003

Tembusan:
1. Kadisporasu;
2. Pertinggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: http//www.umsu.ac.id Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 401 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **01 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama	**: Elfi Juliana**
N P M	**: 1705160389**
Semester	**: VIII (Delapan)**
Program Studi	**: Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi	**: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**
Dosen Pembimbing	**: Salman Farisi, S.Psi.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal **: 01 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 17 Rajab 1442 H
01 Maret 2021 M

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis,01 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama	: Elfi Juliana
N.P.M.	: 1705160389
Tempat / Tgl.Lahir	: Jalan A.R.Hakim Gg. Pendidikan No. 25 Medan
Alamat Rumah	: Kayu Katiak, 29 Juli 1999
JudulProposal	:Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	ok.
Bab I	Daftar isi
Bab II	Perhatikan penulisan sub judul
Bab III	Jadwal Penelitian / Skedul
Lainnya	Ikuti pedoman penulisan karya ilmiah
Kesimpulan	☑ Lulus ☐ *Tidak Lulus*

Medan, *Kamis,01 April 2021*

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Salman Farisi, S.Psi., MM

Sekretaris

Assoc.Prof.DR.IUPRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany,SE.,MM.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Kamis, 01 April 2021*** menerangkan bahwa:

Nama	**: Elfi Juliana**
N .P.M.	**: 1705160389**
Tempat / Tgl.Lahir	**: Jalan A.R.Hakim Gg. Pendidikan No. 25 Medan**
Alamat Rumah	**: Kayu Katiak, 29 Juli 1999**
JudulProposal	**:Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Salman Farisi, S.psi., MM*

Medan, Kamis,01 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua	**Sekretaris**
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.	**Assoc.Prof.Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.**
Pembimbing	**Pembanding**
Salman Farisi, S.psi., MM	**Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany,SE.,MM.**

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : SALMAN FARISI, S.Psi., MM

Nama Lengkap : ELFI JULIANA
NPM : 1705160389
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
18/2.2021	Acc judul		
25/3.2021	Sistematika penulisan perbaiki		
17/3.2021	Perbaiki kata pengantar		
19/3.2021	Daftar Isi dilengkapi		
22/3.2021	Kerangka konseptual (Bab II) diperbaiki		
24/3'21	Acc Sidang		

Medan, Maret 2021
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(Salman Farisi, S.Psi., MM)

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: http//www.umsu.ac.id Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1885/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Muharram 1443 H
23 Agustus 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dispora Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk ***melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V,*** dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Elfi Juliana**
N P M : **1705160389**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
Jalan Williem Iskandar No. 9 Medan - 20222
Telp. /Fax. : (061) 6645501
website : http://dispora.sumutprov.go.id, email : dispora@sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423/ 1569 /Disporasu/2021

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: **RUDI RINALDI, S.Sos, MAP**
NIP	: 19631206 198703 1 003
Pangkat/Gol.	: Pembina Tingkat I/ IV.b
Jabatan	: Plt.Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama	: **Elfi Juliana**
Npm	: 1705160389
Perguruan Tinggi	: Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Benar telah melaksanakan Riset pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dengan Judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan
Pada tanggal : 27 Mei 2021

a.n. KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
Plt. SEKRETARIS

RUDI RINALDI, S.Sos, MAP
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19631206 198703 1 003