



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) PADA TENSIK- STAF ADMINISTRASI UNIVERSITAS
INDONESIA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Ranita Wulan Safitri

021120172

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA TENDIK-
STAF ADMINISTRASI UNIVERSITAS INDONESIA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono. Ak., MM., CA.)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA TENDIK-
STAF ADMINISTRASI UNIVERSITAS INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Jumat tanggal 17 Mei 2024

Ranita Wulan Safitri

021120172

Mengetahui

Ketua Penguji Sidang

(Yetty Husnul Hayati S.E., MM)

 13/6/24

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Hari Muharam, S.E., MM., CSEP., CPMP., Cesther.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ranita Wulan Safitri
Npm : 021120172
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Organizational Citizensip Behavior (OCB) Pada Tendik- Staf
Administrasi Universitas Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, April 2024



Ranita Wulan Safitri

021120172

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip Sebagian tau seluruh karya tulis ini tanpda mencantumkan atau menyebutkan sumbernya, pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak Sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa izin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

RANITA WULAN SAFITRI, 021120172. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia. DR. HARI MUHARAM, S.E., MM., CSEP., CPMP., CESTHER DAN DR. DEWI TAURUSYANTI, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia untuk meningkatkan kenyamanan di lingkungan sekitar, (2) Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat jalannya motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan di Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia, (3) Untuk mengetahui dampak apa saja yang terjadi pada ocb di Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif verifikatif yang bersifat *explanatory survey* Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan rumus slovin tingkat signifikansi 5%. Populasi pada penelitian ini berjumlah 62 karyawan Teknik pengumpulan data menggunakan teknik Observasi, survey, kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Korelasi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap OCB, secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB dan secara silmutan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Nilai *R square* menunjukkan 0,737 yang mengandung bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja secara silmutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,737 atau 73,7%.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Organizatio

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil 'alamin puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.**" Guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.

Pada kesempatan ini, saya hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Sutiman S.Sos., dan Ibu Suyatmi selaku kedua orang tua saya yang selalu mendampingi, memberikan kasih sayang, nasehat, dukungan, serta motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian ini.
2. Kedua kaka saya, Agus Setiawan S.E, Novi Dwi Setiani S.Ab, Terima kasih atas bantuan, memberikan saran, serta semangat, sehingga adikmu ini terus berjuang untuk menyelesaikan penulisan penelitian ini dengan baik.
3. Kepada calon saya Yudi Setiawan yang selalu memberikan semangat, kasih sayang, dukungan, saran, dan mendengarkan keluh kesah peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
5. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., ME. Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Sri Hidajati Ramdani, S.E., M.M. Selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono. Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen.
10. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., MM., CSEP., CPMP., Cesther. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

11. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. Selaku Anggota Komisi pembimbing yang telah menyempatkan waktunya, saran dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
12. Bapak Nizam M. Andriyanto, S.P., MM. Selaku Dosen Wali di Kelas E yang telah membantu peneliti selama perkuliahan ini.
13. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu serta motivasi selama masa perkuliahan.
14. Bapak Wardi S.H. Selaku Manager Umum Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah membantu dan memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan magang dan penelitian di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
15. Bapak Iwan, Bapak Selamat, Bapak Mulyadi, Bapak Karim, selaku Staf Tendik-Administrasi yang telah bersedia membantu proses peneliti melakukan penelitian.
16. Lita, andry, aceng, dll, yang selalu memberikan saran, mendoakan, semangat serta hiburan kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan proposal penelitian.
17. Siti Ismarani selaku teman satu bimbingan yang sudah mengajarkan peneliti ini dengan sabar, mendengarkan keluh kesah peneliti, saran, dukungan kasih sayang selama proses dalam menyelesaikan penulisan proposal penelitian.
18. Sherly, Siti meisyrh, Tazkia Aulia, Fridayani Oktavia, dan seluruh teman-teman kelas yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah menjadi teman seperjuangan dan tidak pernah henti memberikan semangat kepada saya.
19. Semua pihak yang mendukung yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan, doa dan saran.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, saya menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Bogor, April 2024

Ranita Wulan Safitri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Praktis	12
1.4.2 Kegunaan Akademis	12
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Lingkungan Kerja	18
2.2.1 Pengetian Lingkungan Kerja	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.3 Motivasi Kerja	24
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26

2.3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.4	Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	29
2.4.1	Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	29
2.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	30
2.4.3	Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	31
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	32
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	32
2.5.2	Kerangka Pemikiran	38
2.6	Hipotesis Penelitian	41
BAB III		42
METODE PENELITIAN.....		42
3.1	Jenis Penelitian	42
6.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	42
6.2.1	Objek Penelitian.....	42
6.2.2	Unit Analisis	42
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	42
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	43
3.3.1	Jenis Penelitian	43
3.3.2	Sumber Data Penelitian	43
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	44
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	47
3.6	Metode Pengumpulan Data	48
3.6.1	Data Primer	49
3.6.2	Data Sekunder.....	50
3.7	Metode Pengolahan/ Analisis Data	50
3.7.1	Uji Validitas	50
3.7.2	Uji Realibilitas	54
3.8	Analisis Data	55
3.8.1	Analisis Deskriptif	56
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.8.3	Analisis Korelasi Linier Berganda.....	57
3.8.4	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	57
3.8.5	Uji Hipotesis	58

3.8.6 Uji Determinasi (R^2)	59
BAB IV	60
HASIL PENELITIAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat Fakultas Hukum Universitas Indonesia.....	60
4.1.2 Visi dan Misi.....	61
4.1.3 Struktur Organisasi	61
4.2 Profil Responden	62
4.3 Metode Analisis Data	65
4.3.1 Analisis Deskriptif	65
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	90
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	93
4.3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	94
4.3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	96
4.3.6 Uji Determinasi (R^2)	97
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	97
4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.....	97
4.4.2 Motivasi Kerja Pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.....	99
4.4.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia	99
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia	100
4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia.....	101
4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia.....	102

BAB V.....	104
KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109
LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Total Karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia	3
Tabel 1.2 Hasil Pra-survey Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Tendik- Staf Administrasi.....	5
Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Karyawan Tendik- Staf Administrasi pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia	6
Tabel 1.4 Hasil pra-survey Motivasi Kerja di Tendik Staf Administrasi Universitas Indonesia	9
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya.....	32
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 3.2 Skor Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berdasarkan skala likert.....	49
Tabel 3. 3 Skor Organizational citizenship behavior (OCB)	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	51
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	52
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	53
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	54
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	55
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	55
Tabel 3. 10 Interpretasi Hasil	56
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden	63
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden	64
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas dalam bekerja.”	65
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “ Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.”	66
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu udara ruangan disesuaikan dengan kebutuhan.”	66
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “ Pendingin udara pada ruang bekerja dengan baik”.....	67
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “ Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan”.....	67
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “ Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja”.....	68
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja”.....	68
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja”.....	69
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Ruangan tempat bekerja cukup luas sehingga merasa cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan”.....	70

Tabel 4. 13Tanggapan Responden Mengenai “Penataan ruangan memudahkan dalam melakukan pekerjaan”.....	70
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa adanya petugas keamanan atau satpam dilingkungan kerja”.....	71
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa adanya jaminan keselamatan saat bekerja”.....	72
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan”.....	72
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga hubungan baik dengan atasan”.....	73
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja”.....	73
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”.....	74
Tabel 4. 20 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	75
Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “ Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja”.....	77
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja”.....	77
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “ Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja”.....	78
Tabel 4. 25 Tangapan Responden Mengenai “ Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja”.....	79
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “ Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapatkan berpratisipasi dalam mencapai tujuan”.....	79
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “ Berusaha untuk mencapai target yang diberikan”.....	80
Tabel 4. 28 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	81
Tabel 4. 29 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	81
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “ Bersedia membantu rekan kerja apabila terdapat masalah”.....	83
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “ Menggantikan tugas rekan kerja apabila tidak masuk kerja”.....	83
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “ Membantu memberikan informasi kepada rekan kerja”.....	84
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai “ Menghargai dan memperhatikan rekan kerja”.....	85
Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai “ Mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan”.....	85
Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “ Menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan”.....	86
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai “Berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi”.....	86

Tabel 4. 3.7 Tanggapan responden mengenai “Bertanggung jawab dengan pekerjaan”	87
Tabel 4. 3.8 Tanggapan responden mengenai “Kesungguhan dalam bekerja”	88
Tabel 4. 3.9 Tanggapan responden mengenai “Menggunakan fasilitas Ketika dibutuhkan”	88
Tabel 4. 4.0 Skor Total dan Rata- Rata Indikator Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)	89
Tabel 4. 4.1 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	90
Tabel 4. 4.2 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4. 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4. 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	92
Tabel 4. 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4. 4.6 Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	95
Tabel 4. 4.7 Hasil Simultan (Uji F).....	96
Tabel 4. 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Fakultas Hukum Universitas Indonesia	61
Gambar 4. 2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4. 3 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Gambar 4. 4 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Gambar 4. 5 Uji Heterokedastisitas Scatter Plot.....	93
Gambar 4. 6 t tabel.....	95
Gambar 4. 7 F tabel.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	110
--------------------------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi selain sebagai faktor penggerak utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia juga merupakan elemen yang paling penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi dapat maju dan berkembang jika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Tentunya suatu organisasi tidak mudah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi saat ini.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi harus bisa mengelola manajemen sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari hubungan manusia dalam suatu lingkup organisasi yang dilakukan berdasarkan fungsi pengelolaan, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia guna mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari dengan konsep bahwa karyawan adalah manusia bukan mesin. Sehingga perlu ada tindakan khusus untuk mengatur dan merencanakan manusia tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dan efisien antara lain dilakukan peningkatan sumber daya manusia sehingga karyawan dalam suatu organisasi dapat meningkat. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan sumber daya manusia dan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi kerja, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi, lingkungan kerja (Titisari 2014). Pada hal ini faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik

maupun lingkungan kerja non-fisik antara keduanya harus seimbang, karena keduanya dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb).

Aspek yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi adalah lingkungan kerja, dalam suatu organisasi sangat penting diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan tingkat kerja bagi para karyawan. Jika ruang kerja yang kurang bersih, kebisingan, dan peralatan kerja yang kurang terawat, tentu berpengaruh besar terhadap kenyamanan kerja karyawan, hal tersebut menjadi penyebab karyawan sulit berkonsentrasi dan mempengaruhi kondisi kerja karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus memadai dan kondusif.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pengaruh yang baik di lingkungan kerja berkaitan dengan terciptanya suasana kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan lingkungan kerja melalui terciptanya kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya dilihat dari ruang kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari ruang kerja karyawan melalui pencahayaannya, warna dinding diruang kerja, sirkulasi udara, keamanan, dan tatak letak diruang kerja. Untuk meningkatkan kerja karyawan, diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kerja karyawan.

Aspek yang perlu diperhatikan selain lingkungan kerja yaitu motivasi kerja, Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat terwujud apabila kebutuhan setiap karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Terpenuhinya kebutuhan karyawan merupakan faktor penting untuk termotivasi terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi. Menurut Sitorus (2020), bahwa motivasi kerja merupakan Hasrat keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan sesuai dengan lingkungan kerja.

Tugas dan tanggung jawab suatu instansi adalah melaksanakan fungsi pelayanan kepada karyawan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, di koordinasikan oleh atasan dan asisten. Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia mempunyai tugas melaksanakan urusan di bidang administrasi berdasarkan atas otonomi dan tugas. Melaksanakan urusan di bidang administrasi meliputi aspek fasilitas pelayanan administrasi serta pengelolaan informasi administrasi dan pemanfaatan data.

Fenomena yang ditemukan pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia yaitu terkait lingkungan kerja yang masih kurang baik, seperti non fisik menjaga suasana kerja antara rekan kerja, menjaga komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan dan secara fisik lingkungan kerja masih dikatakan kurang karena penerangan di ruang kerja kurang memadai, suhu udara yang kurang baik karena kurangnya ventilasi udara, kebisingan yang mengganggu aktivitas dalam berkerja, penggunaan warna di ruang kerja terlalu gelap, tata letak di ruang kerja terasa sempit, dan kurangnya cctv di dalam ruangan. Permasalahan selanjutnya ditemukan motivasi kerja seperti kurangnya kebutuhan akan prestasi yang akan berdampak pada ocb yang menurun, sehingga pelayanan ke karyawan kurang optimal, dapat mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Permasalahan ocb yang ada di Tendik-Staf Administrasi universitas Indonesia seperti bersedia untuk menghindari konflik dengan rekan kerja, bersedia mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan, bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja, bersedia mengikuti acara/ event organisasi, bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk.

Berikut adalah daftar karyawan berdasarkan bagian yang ada di Fakultas Hukum Universitas Indonesia :

Tabel 1.1 Total Karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia

No	Bagian	Total Karyawan
1.	Tendik-Staf Administrasi	73
2.	PKWT-Staf Administrasi	22
3.	KONBOR-Staf Administrasi	11
4.	Tendik- Satpam	14
5.	Outsourcing- Satpam	9
6.	Tendik- Kebersihan Ruang	13
7.	CSO	33
TOTAL		175 Karyawan

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Fakultas Hukum Universitas Indonesia memiliki jumlah karyawan pada bagian Tendik- Staf Administrasi yaitu memiliki 73 karyawan, PKWT-Staf Administrasi yaitu 22 karyawan, KONBOR-Staf Administrasi yaitu 11 karyawan, Tendik-Satpam yaitu 14 karyawan, Outsourcing-

Satpam yaitu 9 karyawan, Tendik Kebersihan Ruang 13 karyawan, dan pada bagian CSO memiliki 33 karyawan jadi total karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia yaitu 175 karyawan.

Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang beralamat Jl. Prof. Mr Djokosoetono, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424. Dengan jumlah karyawan sebanyak 175 orang. Adapun visi Universitas Indonesia yaitu “Mewujudkan Universitas Indonesia menjadi PTN BH yang mandiri dan unggul serta mampu menyelesaikan masalah dan tantangan pada tingkat nasional maupun global, menuju unggulan di Asia Tenggara”. Sedangkan misi Universitas Indonesia adalah “Menyelenggarakan kegiatan Tridharma yang bermutu dan relevan dengan tantangan nasional serta global”.

Tabel 1.2 Hasil Pra-survey Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Tendik-
Staf Administrasi

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	SETUJU	TIDAK SETUJU
A	<i>Altruism</i> (Menolong)			
1.	Bersedia membantu rekan kerja	30	25	5
2.	Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk	30	8	22
Presentase			55%	45%
B	<i>Courtesy</i> (Kesopanan)			
1.	Bersedia untuk menghindari konflik dengan rekan kerja	30	26	4
2.	Bersedia menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan	30	5	25
Presentase			52%	48%
C	<i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)			
1.	Bersedia menerima tamu di luar jam kerja	30	18	12
2.	Bersedia mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan	30	12	18
Presentase			50%	50%
D	<i>Civic Virtue</i> (Kebijakan Masyarakat/Organisasi)			
1.	Bersedia terlibat dalam perkembangan organisasi	30	28	2
2.	Bersedia mengikuti acara/event organisasi	30	4	26
Presentase			54%	46%
E	<i>Conscientiounsness</i> (Sikap kehati-hatian)			
1.	Bersedia untuk datang tepat waktu	30	13	17
2.	Bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja	30	12	18
Presentase			42%	58%

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, cukup jelas terlihat bahwa karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia memiliki perilaku Organizational Citizenship Behavior yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Berdasarkan data di atas, 55% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena tidak bersedia menggantikan

tugas rekan kerja yang tidak masuk, 52 % responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik mengenai tidak setuju menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan, 50% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik mengenai mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan, 54% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena tidak bersedia mengikuti acara/event organisasi, 42% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena tidak bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja. Dari hasil pra-survey di atas dilihat bahwa kondisi kerja tersebut akan menyebabkan karyawan tidak efektif dalam berkerja dan menyebabkan terjadinya ketidak kepedulian karyawan terhadap suatu pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok Afandi (2018). Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising. Dengan adanya fasilitas – fasilitas yang diberikan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap karyawan sehingga aktivitas kerja pun meningkat. Dapat dilihat data lingkungan kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia dari hasil pra-survey pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Karyawan Tendik- Staf Administrasi pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia

No	Pertanyaan	Total Karyawan	SETUJU	TIDAK SETUJU
Penerangan				
1.	Penerangan diruang kerja memadai	30	14	16
2.	Kebutuhan penerangan diruang kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan	30	15	15
Presentase			48%	52%
Suhu Udara				
1.	Pendingin ruangan (AC) Berfungsi baik	30	13	17
2.	Suhu udara di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	30	12	18
Presentase			42%	58%
Kebisingan				
1.	Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja	30	12	18

No	Pertanyaan	Total Karyawan	SETUJU	TIDAK SETUJU
2.	Ruang kerja jauh dari kebisingan	30	15	15
Presentase			45%	55%
Penggunaan warna				
1.	Warna cat di ruang kerja tidak membosankan	30	15	15
2.	Pemilihan warna cat diruang kerja dapat membuat nyaman bekerja	30	15	15
Presentase			50%	50%
Tatak Letak				
1.	Penataan di ruangan tersusun dengan rapih	30	14	16
2.	Di ruang berkerja cukup luas	30	12	18
Presentase			44%	56%
Keamanan				
1.	Merasa aman adanya petugas kemanan dilingkungan kerja	30	17	13
2.	Adanya jaminan keselamatan saat bekerja	30	18	12
Presentase			59%	41%
Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan				
1.	Menjaga komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan	30	25	5
2.	Menjaga hubungan baik dengan atasan	30	25	5
Presentase			84%	16%
Hubungan kerja antara rekan kerja				
1.	Menjaga suasana kerja antar rekan kerja baik	30	13	17
2.	Komunikasi antara rekan kerja berjalan dengan baik	30	16	14
Presentase			49%	51%

Sumber: Data Primer Diolah (2023).

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia masih belum cukup baik. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perkantoran tersebut. Diantaranya pada indikator penerangan dengan nilai sebesar 48% responden memilih setuju, hal ini masih dikatakan kurang baik karena di ruang kerja masih ada beberapa lampu yang tidak menyala dan kebutuhan pencahayaan dalam ruang kerja masih kurang baik sehingga karyawan kurang maksimal saat bekerja. Pada indikator suhu udara dengan nilai sebesar 42% responden

memilih setuju, hal ini masih dikatakan kurang baik karena ada beberapa ruangan yang sirkulasi udara seperti ventilasi udara atau *Air Conditioner (AC)* yang tidak berfungsi dengan baik sehingga ruangan terasa panas. Pada indikator kebisingan dengan nilai sebesar 45% responden memilih setuju, hal ini masih dikatakan kurang karena masih adanya permasalahan seperti suara karyawan yang mengobrol dan suara mesin yang sedang ada pembangunan gedung. Pada indikator penggunaan warna dengan nilai sebesar 50% responden memilih setuju, hal ini masih kurang baik dikarenakan beberapa ruangan yang warna cat sudah mulai kusam. Pada indikator tatak letak dengan nilai sebesar 44% responden memilih setuju, hal ini masih cukup kurang karena beberapa karyawan merasa tidak leluasa karena beberapa penataan yang tidak tersusun rapih. Pada indikator keamanan dengan nilai sebesar 59% responden memilih setuju, hal ini bisa dikatakan cukup namun masih adanya permasalahan seperti kurangnya CCTV didalam ruangan kerja. Pada indikator hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dengan nilai 50% reponden memilih setuju hal ini sudah dikatakan baik karena atasan tidak membedakan antara karyawan satu dengan lainnya. Pada indikator hubungan kerja antara rekan kerja dengan nilai sebesar 49% responden memilih setuju, hal ini masih dikatakan kurang baik karena rekan kerja tidak menjaga suasana di dalam ruang kerja yang mengakibatkan kebisingan seperti mengobrol di jam kerja.

Hal ini dapat dilihat bahwa adanya indikasi yang berpotensi bahwa lingkungan kerja pada Lingkungan Kerja pada Tendik- Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Indonesia masih belum optimal, apabila hal tersebut di biarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut hasil penyebaran pra-survey awal mengenai motivasi kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.

Tabel 1.4 Hasil pra-survey Motivasi Kerja di Tendik Staf Administrasi Universitas

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	SETUJU	TIDAK SETUJU
A	Kebutuhan Akan Prestasi			
1.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	30	15	15
2.	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja	30	18	12
Presentase			55%	45%
B	Kebutuhan Akan Affiliasi			
1.	Menerima saran dan krikitik dari rekan kerja dan atasan	30	17	13
2.	Membangun hubungan baik dengan pimpinan	30	25	5
Presentase			70%	30%
C	Kebutuhan Akan Kekuasaan			
1.	Mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan	30	17	13
2.	Dapat mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan	30	15	15
Presentase			54%	46%

Indonesia

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas pada tabel 1.4 yang sudah dilakukan kepada 30 karyawan pada Tendik- Staf Administrasi, menunjukkan hasil jawaban yang menggambarkan mengenai motivasi kerja. Pada indikator kebetuhan akan prestasi dengan nilai 55% responden yang memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena masih kurangnya penghargaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dan kesempatan mengembangkan diri seperti kurangnya fasilitas dalam meningkatkan potensi karyawan. Pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan nilai 70% responden memilih setuju, ini sudah dikatakan baik dalam menjalankan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan di dalam instansi dan menerima saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai 54% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang karena dalam mempengaruhi rekan kerja untuk mencapai tujuan dan kesempatan dalam menentukan tujuan masih dikatakan kurang baik.

Hal ini dapat dilihat bahwa adanya indikasi yang berpotensi bahwa motivasi kerja pada Tendik- Staf Administasi Universitas Indonesia masih belum sepenuhnya baik, apabila hal yang tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada tingkat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA TENDIK-STAF ADMINISTRASI UNIVERSITAS INDONESIA**”.

1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Hasil Organization Citizenshop Behavior (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak mengenai tidak bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk, tidak setuju menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan, mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan, tidak bersedia mengikuti acara/event organisasi, tidak bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja karena beberapa karyawaan yang tidak mematuhi peraturan yang ada.
2. Hasil pra-survey lingkungan Kerja di Universitas Indonesia menunjukkan masih banyaknya suara bising disekitar lingkungan kerja sehingga beberapa karyawan merasa terganggu dengan adanya suara bising yang dapat mengganggu aktivitas karyawan dalam bekerja, kurangnya penerangan yang baik di dalam ruangan kerja, kurangnya penggunaan warna pada ruang kerja yang sudah mulai kusam, kurangnya keamanan di dalam ruang seperti CCTV, kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja sehingga beberapa ruangan terasa panas, kurangnya tatak letak di dalam ruangan yang sempit mengakibatkan aktivitas kerja terganggu, kurangnya menjaga suasana di dalam ruang yang mengakibatkan terganggu dengan suara kebisingan karyawan.
3. Hasil pra-survey Motivasi Kerja menunjukkan masih kurangnya kebutuhan akan prestasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga kurangnya dalam mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri dan penghargaan yang diberikan. Kurangnya kebutuhan akan kekuasaan dalam mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas,maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja yang ada di Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia?
2. Bagaimana motivasi kerja yang ada di Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia?
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik-Staf Admnistrasi Universitas Indonesia?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis antara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan untuk memperoleh data dan informasi digunakan dalam penelitian. Selain itu, untuk memberi masukan pada permasalahan yang terjadi pada instansi tersebut.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas,tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja yang ada di Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja yang ada di Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.
3. Untuk menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.

5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.
6. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja secara simultan terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan atau kontribusi untuk meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) bagi Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia agar karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, tercapainya tujuan instansi, dan menjadi bahan pengembang kedepannya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi para pembaca. Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mencapai keberhasilan secara optimal. Dalam pencapaian organisasi yang optimal, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hasibun (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Nurdin Batjo (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Ricardianto (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu ilmu atau tata cara dalam mengatur suatu hubungan dan peranan penting sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap individu, baik secara efektif dan efisien serta digunakan secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Al Fadjar dan Meithiana (2019) mendefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atau fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai.

Pendapat lain menurut Amstrong & Taylor (2020), "*Human Resource Management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizational. Human Resource Management is delivered by meand of the Human Resource system, wich operates within the framework provide by the Human Resource architecture.*"

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari hubungan manusia dalam suatu lingkup organisasi atau organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, integritas, pemeliharaan dan balas jasa agar tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah instansi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2021), meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penerarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, karena disebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Sabrina dan Sulasmi (2021), Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi Pengadaan

Fungsi Pengadaan merupakan sebuah proses dalam melakukan penarikan, penyeleksian, penempatan, serta penginduksian yang dapat berfungsi dalam mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan dan keperluan organisasi.

2. Fungsi Pengembangan

Fungsi Pengembangan merupakan suatu edukasi dan pelatihan, keterampilan, teoritis, konseptual, dan moral seorang pekerja atau tenaga kerja sehingga dapat ditingkatkan dan dikembangkan.

3. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung untuk pekerja atau tenaga kerja sebagai bagian dalam balas jasa atau hasil yang diberikan oleh organisasi.

4. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi Pengintegrasian merupakan suatu aktivitas yang berfungsi dalam menghubungkan kepentingan suatu organisasi dan kebutuhan dari pegawai atau tenaga kerja dalam menciptakan keserasian kerjasama sehingga dapat saling menguntungkan.

5. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan merupakan upaya dalam pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental dan kesetiaan pegawai terbentuk hubungan yang baik.

Menurut Kasmir (2019) dalam praktiknya Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Carrier Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

1. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
4. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

5. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

Menurut Al Fadjar dan Meithiana (2019) tujuan khusus Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti yaitu:

1. Tujuan social

Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Sedangkan Menurut Ansory dan Indrasari (2018), bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional untuk pengenalan keberadaan sumber daya manusia dalam bentuk kontribusi atau pencapaian efektivitas suatu organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional untuk mempertahankan kontribusi department pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial untuk respon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan yang dapat meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Tujuan Personal untuk dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi terhadap organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang trampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia yaitu memiliki tujuan untuk dapat mengoptimalkan produktivitas semua sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengetian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sudaryo dkk (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan dimana lingkup kerja di sekitar pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dalam kegiatan bekerja.

Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Silitonga (2020) berpendapat lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Menurut Nurjaya (2021) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih

akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan atau pegawai dalam organisasi baik itu lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas yang dia emban atau menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017) menyatakan bahwa ada hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja, diantaranya yaitu:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

2. Keamanan lingkungan kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara.

5. Jaminan terhadap keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising

7. Tata ruang

Peralatan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018) bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi Perkuaran udara
4. Tersedianya tempat – tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedangkan Menurut Sudaryo dkk (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Suhu

Suhu merupakan variabel yang terdapat perbedaan individual yang besar.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara disekitar ruang kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Suara bising ditempat kerja hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dalam menjalankan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

3. Penerangan

Penerangan merupakan sangat penting dalam lingkungan kerja, karena apabila ruangan gelap, maka akan menyebabkan ketegangan pada mata.

4. Mutu Udara

Pertukaran udara atau sirkulasi udara sangat penting dalam lingkungan kerja, karena perlunya udara yang segar dan nyaman dilingkungan kerja. Apabila sudah tercemar, maka dapat mengganggu kesehatan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2018) yaitu sebagai berikut ;

a. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembapan

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama anatar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

1. Konsentrasi bekerja
2. Datangnya kelelahan
3. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Tata warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataandekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

h. Dekorasi

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

i. Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu

dan tempat, membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman

maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan atau SATPAM.

k. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran,

karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “Air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas bahwa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu faktor lingkungan fisik meliputi penerangan, temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau – bauan, tata warna, dekorasi, music, keamanan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1. Indikator Lingkungan Kerja fisik antara lain :
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Tatak letak
 - f. Keamanan
2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik antara lain :
 - g. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
 - h. Hubungan kerja antara rekan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu indikator kerja fisik dan non fisik. Berikut adalah indikator lingkungan kerja secara fisik.

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Tata letak ruang
4. Dekorasi
5. Fasilitas

Berikut lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan dengan pimpinan
2. Hubungan sesama rekan kerja

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya fikir seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan. yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerjamenunjukkan bahwa tidak semata didasarkan padanilai uang yang diperoleh (*monteray value*) saja, karena ketika kebutuhan dasar (*to live*) seseorang dapat terpenuhi, maka dia akanmembutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya (*to love*) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (*to learn*), yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau

melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya (to leave a legacy).

Menurut Mc Clelland (2018) (dalam Sulistiyani dan Rosidah) adalah seorang karyawan Ketika mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku : 1) mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi, 2) berani mengambil resiko, 3) mempunyai rencana kerja dan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Hasibun (2018), bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menimbulkan atau menciptakan kegairahan dalam bekerja bagi seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya dalam mencapai mencapai kepuasan.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Andika (2019) Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku 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.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Putra & Sudibya, (2018) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau Tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar pegawai yang dimiliki mampu meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain.

Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup untuk mempengaruhi hidup, misalnya makan, minum, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang dalam berperilaku dan giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga terciptanya suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan penghargaan prestasi dari pegawai dan lingkungannya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan prestasi kerja yang telah dicapai dengan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir mengenai dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, antar rekan kerja, ataupun lingkungan kerja.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan.

6. Kemampuan Belajar

Pegawai yang memiliki kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis dalam mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga pimpinan organisasi harus lebih cermat dalam melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur tersebut bisa datang dari lingkungan kerja, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang dorongan maupun hambatan

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Merupakan unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses kerja tidak stabil, seperti keadaan emosi pegawai

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya tersebut merupakan bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut MC. Clelland dalam Sulistiyani dan Rosidah (2018) bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan prestasi merupakan motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan dalam menjalin suatu hubungan antara personal yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan bersama-sama dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan kekuasaan merupakan daya penggerak seseorang yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai.

Sedangkan menurut Afandi (2018) bahwa indikator motivasi kerja ada dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi Ketentraman, merupakan senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan yang terpenuhi.

1. Balas Jasa

Balas jasa merupakan segala sesuatu dalam bentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi untuk diterima pegawai karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang merupakan tempat bekerja pegawai.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam suatu organisasi yang digunakan pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Dimensi dengan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari pencapaian atau yang diinginkan oleh semua pegawai dalam bekerja.

2. Pengakuan dari Atasan

Pengakuan dari atasan merupakan pernyataan yang diberikan dari pimpinan kepada pegawai, mengenai apakah pegawai sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

3. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

2.4 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

2.4.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2013).

Sejalan dengan di atas, OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan. OCB ini mengacu pada konstruk dari “extra-role behavior”, di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dengan demikian OCB merupakan perilaku yang fungsional, extra-role, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Dyne, 1995 dalam Singh dan Singh, 2010).

OCB pertama kali di populerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Saleem dan Amin, 2013).

Menurut Organ dalam Napitupulu (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal.

Menurut Rosita (2019) menyatakan bahwa “ *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku warga organisasi merupakan perilaku Kerjasama yang memiliki konsekuensi positif bagi organisasi, yang mana perilaku ini adalah perilaku yang dipilih langsung oleh pegawai dan bukan merupakan komponen dari pekerjaan yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan yang mana hasilnya langsung memberikan dampak positif bagi suatu organisasi”. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa OCB adalah suatu perilaku informal yang dilakukan oleh individu yang sangat memberikan kontribusi penting bagi pencapaian keberhasilan serta membantu meningkatkan kinerja tugas didalam suatu organisasi.

Karyawan yang sering bekerja overtime dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga apabila dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja melebihi job description dan akan menghasilkan kinerja melebihi dari apa yang diharapkan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, yang mana tindakan tersebut merupakan wujud kepuasan performance yang tidak ada dalam aturan resmi organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal. Perilaku karyawan tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi tanggung jawab yang ditetapkan untuk mereka.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela atau bersifat informal diluar jam kerja formalnya. Dimana tindakan ini didasarkan dari inisiatif karyawan dan apabila tidak mendapat imbalan pun akan tetap dikerjakan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* menurut (Titisari 2014) ada dua faktor yaitu:

1. Faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi kerja, serta
2. Faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi, lingkungan kerja

Pada hal ini faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja menurut Sugiyono, 2016 yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial.
- b. Menghemat sumber daya sehingga dapat digunakan untuk tujuan yang lebih produktif.
- c. Membantu mengkoordinasikan kegiatan baik di dalam maupun dikelompok kerja.
- d. Penguatan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang terbaik.
- e. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

2.4.3 Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Organ dalam Napitupulu (2018) komponen – komponen dan sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator OCB, yaitu :

1. Altruism

adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Secara lebih rinci, komponen Altruism memiliki ciri - ciri sebuah berikut:

- a. Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.
- b. Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.
- c. Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.
- d. Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif
- e. Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

2. Courtesy

adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

3. Sportsmanship

adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Secara lebih rinci, komponen Sportmanship memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele.
- b. Tidak membesarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
- c. Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi
- d. Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja

4. *Civic Virtue*

adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

5. *Conscientiousness*

adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Lathifah Priyandini, Hari Nurweni, Retno Hartati (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari	Komitmen organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (Y)	Komitmen organisasi (X1) : 1. kemauan karyawan, 2. kesetiaan karyawan, dan 3. kebanggaan karyawan dalam organisasi Lingkungan Kerja (X2) : 1. Pelayanan Karyawan 2. Kondisi kerja 3. Hubungan karyawan Motivasi (X3) : 1. Tanggung Jawab	lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB, dan hasil yang berbeda dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
			2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Organizational Citizenship Behavior (Y) : 1. Altruism, 2. courtesy, 3. sportsmanship, 4. conscientiousness dan 5. civic virtue	menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
2.	UMI SULISTYANI (2020) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KEPUASAN KERJA PADA PT MANDA PUTRA NUSANTARA	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)	Indikator Lingkungan Kerja (X): 1. Temperatur 2. Kebisingan 3. Getaran 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara Indikator ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X1) : 1. Altruism, courtesy, 2. sportsmanship, conscientiousness 3. dan civic virtue.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja. Namun motivasi dan komitmen sebagai variabel moderasi tidak dapat memberikan pengaruh positif terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
				Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja.
3.	<p>NAOMI WARDINI (2022)</p> <p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT.CARSURINDOSI PERKASA</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), komitmen organisasi (X2), Organizational citizenship behavior (Y)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan <p>Indikator Komitmen Organisasi (X2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 	<p>lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara fisik maupun non fisik bisa meningkatkan</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
			3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi 4. Komitmen Affektif (Affective Commitment) 5. Komitmen berkelanjutan (Countinuanance Commitment) 6. Komitmen normatif (Normative Commitment) Indikator Organizational citizenship behavior (Y) : 1. Altruism (menolong) 2. Courtesy (kesopanan) 3. Sportsmanship (sikap sportif) 4. Civic Virtue (kebijakan)	karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan bisa menolong pekerjaan rekan kerja yang lain supaya sasaran dalam perusahaan bisa dituntaskan dengan waktu yang sudah ditetapkan.
4.	Fariz Abditama Virnanda dan Armanu (2023) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB)	Lingkungan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Organizational Citizenship Behavior(Ocb) (Y)	Indikator lingkungan kerja: 1.suhu udara 2.tata ruang 3. penerangan cahaya Indikator motivasi kerja: 1. Kebutuhan berprestasi (Need of achieve-ment) 2. Kebutuhan berkuasa (Need of power)	Hasil penelitian ini yang menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Perusahaan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
			<p>3. Kebutuhan hubungan (Need of affiliation)</p> <p>Indikator Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Altruism 2. Conscientiousness 3. Sportmanship 4. Kindness (Courtesy) 5. Civic virtue 	<p>memberikan beberapa fasilitas seperti tempat gym, tenis meja, dan lainnya untuk meningkatkan interaksi karyawan .</p>
5.	<p>Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Organizational Citizenship Behavior (Y)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan Kerja 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkutan 5. Hubungan antara rekan kerja setingkat 6. Hubungan atasan dengan karyawan <p>Indikator Kepuasan kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan tambahan 3. Promosi 4. Supervise 5. Penghargaan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan kerja 	<p>lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Serta secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
			<p>8. Pekerjaan itu sendiri dan komunikasi</p> <p>Indikator Organizational Citizenship Behavior (Y) :</p> <p>1. Altruism, courtesy</p> <p>2. sportsmanship,</p> <p>3. conscientiousness dan</p> <p>4. civic virtue.</p>	<p>kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Persero)</p>

Sumber: Data Diolah (2023)

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Lathifah Priyandini, Hari Nurweni, Retno Hartati (2020).

Persamaan yaitu variabel yang diteliti, metode dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif dan metode penelitian nonprobability sampling dengan metode sensus untuk mendapatkan data seperti kuesioner. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, subjek yang diteliti pada penelitian terdahulu objek yang diteliti yaitu Produksi Mesin Jarum II PT Sport Glove Indonesia cabang Wonosari.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Umi Sulistyani (2020).

Persamaan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, lokasi penelitian, penulis tidak meneliti variabel motivasi kerja dan subjek penelitian pada penelitian terdahulu yaitu karyawan PT Manda Putra Nusantara.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Naomi Wardini (2022).

Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan populasi, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu yaitu tahun penelitian, lokasi penelitian, menggunakan subjek penelitian PT. Carsurindo Siperkasa.

- d. Penelitian yang dilakukan Fariz Abditama Virnanda dan Armanu (2023)

Persamaannya yaitu variabel yang diteleti, jenis penelitian eksplanatori untuk mengetahui seberapa berpengaruh besar lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian karyawan karyawan Perusahaan Gas Negara bagian Direktorat Keuangan dan Manajemen Risiko kantor pusat Jakarta.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini (2021).

Persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu teknik analisis regresi. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu yaitu indikator yang digunakan, lokasi penelitian, penulis tidak meneliti variabel kepuasan kerja, dan pada penelitian terdahulu meneliti subjek karyawan PT. BPR Bank Bantul (perseroda).

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Di dalam suatu Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efesiensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, karena motivasi dapat membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja memiliki dua jenis, yaitu intrinsic dan ekstrinsik. Motivasi intrinsic menurut Afandi (2019), bahwa motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dalam diri seseorang. Motivasi Ekstrinsik menurut Sardiman (2018), bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

Lingkungan kerja merupakan segala Sesutu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan,keadaan,kebisingan dan sebagainya.Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja dan semangat kerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses.Lingkungan kerja dengan kondisi baik yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya yang melakukan tugas-tugasnya. Hal ini menciptakan gairah kerja, semangat kerja, mengurangi kejenuhan karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja mempengaruhi kebutuhan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu semua perusahaan menerapkan suasana ditempat kerja yang nyaman, agar seluruh karyawan yang bekerja merasa nyaman untuk bekerja, sehingga motivasi kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik utamanya berpengaruh juga dalam motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja meliputi: penerangan cahaya, suhu udara, penggunaan warna, keamanan, tata letak, kebisingan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan hubungan kerja antar rekan kerja.

Pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja adalah jika kondisi lingkungan kerja yang diciptakan semakin baik, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang terdapat mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara maksimal. Lingkungan kerja terhadap motivasi mempunyai nilai positif dan signifikansi. Dengan adanya pengaruh positif, berarti bahwa antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.

Meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga motivasi kerja karyawan juga dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja merasa nyaman sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja.

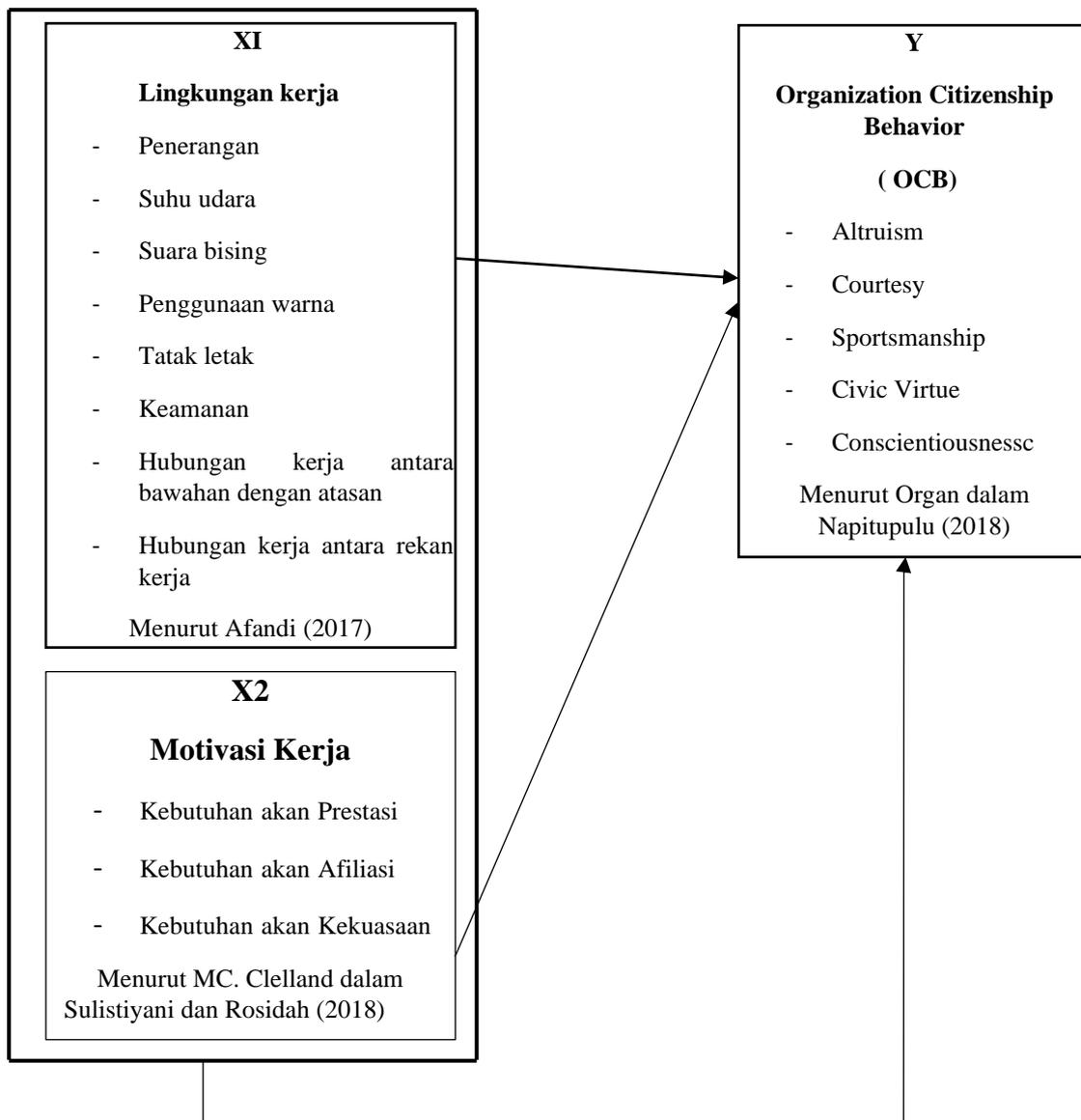
Menurut Sitorus (2020), bahwa motivasi kerja merupakan hasrat keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan sesuai dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja digunakan untuk menghadapi permasalahan dalam suatu organisasi dengan melibatkan kinerja pimpinan sampai bawahan untuk membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* dan dapat dikatakan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penilaian pegawai, motivasi kerja yang digambarkan dengan adanya rasa nyaman akan pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki sifat positif terhadap organisasi akan semakin menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku saling membantu menyampaikan informasi dan berita kepada rekan kerja lainnya.

Menurut Darendra, A. N. B., & Mujiati N. W (2016) Motivasi berpengaruh positif dan signifikansi pada *organizational citizenship behavior*. Pengaruh oleh Ibrahim, M. A., & Aslinda, A. (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin meningkat juga kinerja pegawainya. Berdasarkan penilaian pegawai, kinerja yang digambarkan saling menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya yang mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas, dapat tercapai karena tingginya motivasi dari dalam diri pegawai yaitu rasa nyaman akan pekerjaannya dan pekerjaan memungkinkannya untuk mencapai tujuan hidupnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Wahyudi (2017) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Muslih (2012) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah sehingga kinerja akan menjadi optimal dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu

- H1 : Lingkungan kerja pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia dapat dikatakan baik/tinggi.
- H2 : Motivasi Kerja pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia dapat dikatakan baik/tinggi.
- H3 : Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia dapat dikatakan baik/tinggi.
- H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.
- H5 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.
- H6 : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu descript verifikatif yaitu dengan mengumpulkan fakta atau data-data serta informasi yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu objek penelitian untuk memperoleh gambaran secara objektif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif. Teknik kuantitatif ini digunakan sebagai penelitian pada populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang diteliti. Pada penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai lingkungan kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dengan indikator yaitu Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Tatak letak, Keamanan, Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, Hubungan kerja antara rekan kerja variabel bebas (*independen*) X1 dan Motivasi kerja dengan indikator yaitu Kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan Afiliasi, Kebutuhan akan Kekuasaan sebagai variabel bebas (*independen*) X2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan indikator yaitu *Altruism, Courtesy, Sportsmanship, Civic Virtue, Conscientiousness* sebagai variabel terikat (*dependen*) Y.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah individual, di mana sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu, individu yang dimaksud yaitu karyawan Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia sebanyak 62 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia yang berlokasi berada di Jalan Margonda Raya, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, 16424

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini mencari pengaruh antara variabel *independent* dan variabel *dependen* yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk informasi, hasil dari survei, observasi, dan fenomena yang terjadi di Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data mengenai jumlah anggota karyawan, perbandingan yang berupa angka-angka mengenai data lingkungan kerja, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Sumber Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh yang diteliti dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yaitu karyawan pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia.

2. Sumber Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh melalui media internet atau secara langsung. Data yang diperoleh sesuai dengan teori yang relevan dari permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku, dan data pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran dari masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja (X1)	1. Penerangan Cahaya	<ol style="list-style-type: none">1. Penerangan dilingkungan kerja memperlancar aktivitas kerja.2. Tingkat penerangan di tempat kerja membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	2. Suhu Udara	<ol style="list-style-type: none">1. Suhu diruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang.2. Kondisi pada ruang kerja memberikan rasa kenyamanan.	Interval
	3. Suara Bising	<ol style="list-style-type: none">1. Tidak adanya suara bising disekitar lingkungan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.2. Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan.	Interval
	3. Penggunaan Warna	<ol style="list-style-type: none">1. Pewarnaan diruang tempat bekerja menarik, karyawan merasa semangat dalam bekerja.	Interval

		2. Warna cat yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja	
	4. Ruang gerak yang diperlukan (Tata Letak)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan tempat anda bekerja cukup luas, sehingga anda merasa cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan anda. 2. Penataan ruangan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan. 	Interval
	5. Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya jaminan keselamatan kerja saat bekerja. 2. Adanya petugas keamanan atau satpam dilingkungan kerja 	Interval
	6. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anda menjaga hubungan baik dengan atasan. 2. Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan. 	Interval
	7. Hubungan kerja antara rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anda menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja anda. 2. Tingkat komunikasi yang efektif antara sesama rekan kerja karyawan 	Interval
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan akan Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas dengan baik. 2. Mencapai target yang diberikan 	Interval

	2. Kebutuhan akan Afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan bersosialisasi dalam lingkungan kerja. 2. Menerima kritik dan saran yang membangun. 	Interval
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpartisipasi untuk menentukan tujuan. 2. Mengutamakan pekerjaan. 	Interval
Organizational citizenship behavior (OCB)	1. <i>Altruism</i> (Menolong)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi bantuan kepada rekan kerja 2. Menyemangati rekan kerja. 	Interval
	2. <i>Courtesy</i> (Kesopanan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan. 2. Karyawan menaati peraturan atasan 	Interval
	3. <i>Sportsmanship</i> (Sikap sportif)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan 2. Menoleransi rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan. 	Interval
	4. <i>Civic Virtue</i> (Kebijakan masyarakat/organisasi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersedia untuk bekerja lembur. 2. Menggunakan jam kerja untuk bekerja secara efektif. 	Interval
	5. <i>Conscientiousness</i> (sikap kehati-hatian)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan informasi pada rekan kerja mengenai pekerjaan. 2. Bersedia menerima kritikan atas pekerjaan sendiri. 	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Mendefinisikan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), jika jumlah populasi kurang dari seratus, sebaiknya diambil secara keseluruhan atau gunakan populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staf Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia dengan jumlah 73 karyawan dengan jabatan staf.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 73 karyawan. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 5% alasan peneliti menggunakan sampel sebanyak 5% pada penentuan ukuran jumlah sampel karena:

- 1) Jumlah karyawan 73 tidak mungkin diambil semua menjadi sampel.
- 2) Agar semua terwakili menjadi sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus *slovin*. Rumus slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan agar hasil penelitian akurat dan *representatif*. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *slovin* dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95% menurut Sugiyono (2018), rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{73}{1 + 73(0,05)^2}$$

n = 61,7336 dibulatkan menjadi 62

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = (Tingkat Kesalahan *Error* 5%)

Berdasarkan perhitungan rumus (Sugiyono, 2018), didapatkan angka 61,7336 yang dibulatkan menjadi 62, maka banyaknya sampel yang dibutuhkan sebanyak 62 responden pada karyawan Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), bahwa Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam penelitian, karena memiliki tujuan yaitu dengan mendapatkan data. Cara atau teknik dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket) , observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Metode dalam pengumpulan data harus dilakukan dengan benar, sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka data yang dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan pengamatan atau observasi secara langsung pada Tendi-Staf Administrasi Universitas Indonesia sebagai objek penelitian.

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan mengamati perilaku karyawan dan lingkup sekitar instansi.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dan diajukan kepada pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dalam menghitung bobot dalam setiap pertanyaan. Menurut Sugiyono (2018) bahwa skala likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian ini ditetapkan penelitian secara spesifik yang nantinya akan disebut sebagai variabel penelitian. Bobot dari jawaban responden diberi nilai sebagai berikut.

Tabel 3.2 Skor Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berdasarkan skala likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2018

Tabel 3. 3 Skor Organizational citizenship behavior (OCB)

Kriteria	Skor
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono 2018

2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bagian umum dan karyawan pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia dan sumber lainnya seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB)

3.6.1 Data Primer

1. Kuesioner

Cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti

2. Survei

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

3. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui kepustakaan. Dengan membaca dan mempelajari berbagai artikel, jurnal, dan buku yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.7 Metode Pengolahan/ Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Drost (2016). Validitas berkaitan dengan kebermaknaan komponen penelitian. Ketika peneliti mengukur perilaku, perlu dipastikan apakah mereka mengukur apa yang memang ingin mereka ukur. Uji validitas merupakan tolak ukur untuk menganalisis pertanyaan layak atau tidak untuk digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Product Moment dari Pearson untuk mengecek validitas tiap pertanyaan. Rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah Sample

$\sum x$ = Skor setiap item selama pre-test

$\sum y$ = Skor total dari semua variable

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid, apabila r hitung $<$ r tabel maka instrument dikatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil dari uji validitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia. Menggunakan SPSS 25, metode yang digunakan untuk menguji validitas ini menggunakan product moment untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df ($n-2$), dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2500 (Lampiran 3.1), dengan ketentuan yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	f_{hitung}	f_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Penerangan					
1.	Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas dalam bekerja.	0,813	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
2.	Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,811	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Suhu Udara					
3.	Suhu udara ruangan disesuaikan dengan kebutuhan.	0,791	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
4.	Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas dalam bekerja.	0,746	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Kebisingan					
5.	Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan.	0,704	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
6.	Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.	0,849	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Penggunaan					
7.	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	0,838	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
8.	Pemilihan warna cat dan dekorasi diruang kerja dapat membuat nyaman saat bekerja	0,787	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Tata Letak					
9.	Ruangan tempat bekerja cukup luas sehingga merasa cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan	0,706	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
10.	Penataan ruangan memudahkan dalam melakukan pekerjaan	0,721	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Keamanan					
11.	Saya merasa adanya petugas keamanan atau satpam dilingkungan kerja	0,837	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
12.	Saya merasa adanya jaminan keselamatan saat bekerja	0,846	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Hubungan kerja antara bawahan					
13.	Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan	0,769	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
14.	Menjaga hubungan baik dengan atasan	0,702	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
Hubungan kerja antara rekan					
15.	Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	0,647	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid
16.	Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0,532	0,2500	$f_{hitung} > f_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,2500 dari 16 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kebutuhan akan Prestasi					
1.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	0,744	0,2500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	0,815	0,2500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan akan Afiliasi					
3.	Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja	0,804	0,2500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja	0,770	0,2500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan akan Kekuasaan					
5.	Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapatkan berpartisipasi dalam mencapai tujuan	0,855	0,2500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Berusaha untuk mencapai target yang diberikan	0,703	0,2500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,2500 dari 6 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

NO	PERTANYAAN	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Altruism					
1.	Bersedia membantu rekan kerja apabila terdapat masalah	0,670	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2.	Menggantikan tugas rekan kerja apabila tidak masuk kerja	0,837	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Courtesy					
3.	Membantu memberikan informasi kepada rekan kerja	0,867	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4.	Menghargai dan memperhatikan rekan kerja	0,667	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Sportsmanships					
5.	Mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan	0,795	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6.	Menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan	0,828	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Civic Virtue					
7.	Berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi	0,679	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8.	Bertanggung jawab dengan pekerjaan	0,688	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
conscientiousness					
9.	Kesungguhan dalam bekerja	0,765	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10.	Menggunakan fasilitas Ketika dibutuhkan	0,840	0,2500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Primer, data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kriteria r tabel 0,2500 dari 10 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel lingkungan kerja, Motivasi Kerja valid.

3.7.2 Uji Realibitas

Setelah dilakukan validitas, Langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiono (2018), Reabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat diulang ketika orang yang berbeda melakukan pengukuran, pada kesempatan yang berbeda, dalam kondisi berbeda, dengan instrument alternatif yang seharusnya mengukur hal yang sama.

Uji ini dilakukan untuk menguji kemampuan dalam suatu pengukuran untuk dapat melihat hasil yang konsisten, apabila pengukurannya dilakukan lebih dari satu kali dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini penelitian akan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengukur reliabilitas masing masing variable.

$$\text{Alpha}(r) = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2 \text{ total}} \right)$$

Dimana :

α = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir soal

S_i^2 = Jumlah varians butir soal

$S^2 \text{ total}$ = Varians total

Nilai koefisien berkisar dari nol hingga satu. Semakin besar nilai koefisiennya, semakin tinggi kendala alat ukur dan tingkat konsistensinya. Kriteria menurut Ghazali (2018), menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach* dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat *Alpha Cronbach* dengan 1, semakin tinggi kendala konsisten internal.

Berikut adalah hasil uji reabilitas variabel lingkungan kerja (X1), dengan menggunakan 8 indikator yang dijabarkan melalui 16 pertanyaan. Berikut adalah hasil perhitungan.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	16

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Alpha Cronbach* pada variabel lingkungan kerja sebesar $949 > 0,6$ dapat dikatakan bahwa instrument variabel lingkungan kerja sangat reliabel atau konsisten.

Berikut adalah hasil uji reabilitas variabel motivasi kerja (X2), dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan melalui 6 pertanyaan. Berikut adalah hasil perhitungannya.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Alpha Cronbach* pada variabel motivasi kerja sebesar $872 > 0,6$ dapat dikatakan bahwa instrument variabel motivasi kerja sangat reliabel atau konsisten.

Berikut adalah hasil uji reabilitas variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan menggunakan 10 indikator yang dijabarkan melalui 10 pertanyaan. Berikut adalah hasil perhitungannya.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Alpha Cronbach* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar $919 > 0,6$ dapat dikatakan instrument variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat reliabel atau konsisten.

3.8 Analisis Data

Pada suatu penelitian, analisis adalah hal penting yang harus dilakukan oleh seseorang peneliti, untuk dapat memperoleh kesimpulan dari suatu masalah yang diteliti. Analisis adalah suatu tindakan dalam melakukan pengolahan data menjadi informasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam Penelitian ini, analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, atau gambar yang dihasilkan. Dalam penyajiannya lebih mudah dipahami apabila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar, deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumus total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tabel 3. 10 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi	Keterangan
0-20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
21-40	Buruk/Rendah
41-60	Cukup/Cukup
61-80	Baik/ Tinggi
81-100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2018

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi

1. Uji Normalitas.

Menurut Ghozali (2018), bahwa uji normalitas mempunyai tujuan yaitu menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan rumus *Kolmogrow- Smirnov* dengan ketentuan data distribusi normal jika signifikansi $>0,05$ dan jika signifikansi $<0,05$ data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolieneritas

Menurut Ghozali (2018), bahwa uji multikolieneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regersi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apanila nilai $VIF < 10$, berarti tidak

terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel peganggu. Apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikasinya < 0,05 maka terjadi signifikansinya.

3.8.3 Analisis Korelasi Linier Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan linear berganda yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018), Regresi linear berganda digunakan untuk meramal bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dapat dilakukan bila jumlah variabel independen lebih dari satu. Berikut adalah rumus persamaan linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y: Organizing Citizenship Behavior

a = Constanta

X1: Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

bn = Koefisien Regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel

3.8.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2018), uji t atau uji parsial adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara persial. Menurut Ghozali (2018) Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Merumuskan hipotesis

1) $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_0: b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2) $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_0 : b_2 \neq 0$, terdapt pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan signifikan 5% atau 0,05 dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1+r^2}}$$

Sumber: Sugiyono, 2018

Keterangan

n = Jumlah sampel

r = nilai parsial

Pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 dalam pengujian ini berdasarkan pada hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikansi sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), bahwa uji ini digunakan untuk mengujikan apakah variabel independent secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independent secara simultan dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian ini dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, tidak berpengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

$H_0 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebad (db) = k; n-2, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai F_{tabel} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono, 2018

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Variabel bebas

n = Sampel

F = F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan F_{tabel}

3.8.6 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) bahwa koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 memiliki nilai yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil, dikatakan kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel. Apabila nilai koefisien determinasi R^2 sama dengan nol, maka yang dapat digunakan yaitu nilai R^2

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Perguruan tinggi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kualitas. Pemerintah Republik Indonesia telah mendirikan lembaga pendidikan tingginya sendiri lima bulan sebelum itu dengan nama Balai Perguruan Tinggi Republik Indonesia yaitu pada tanggal 19 Agustus 1945. Lembaga ini pada mulanya terdiri atas empat fakultas, yaitu kedokteran, farmasi, hukum dan sastra.

Meskipun Sebagian dari kegiatan Balai Perguruan Tinggi Republik Indonesia ini dialihkan ke luar Jakarta. Dengan adanya pengakuan kedaulatan Republik Indonesia pada tanggal 27 Desember 1949, maka pada tanggal 30 Januari 1950 telah dikeluarkan Undang-undang Darurat No. 7 tahun 1950, yang memberi kewenangan kepada Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan bagi pembinaan lembaga pendidikan tinggi di Indonesia.

Kurikulum dan sistem pendidikan yang berlaku di Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat pada dasarnya mengambil dari *Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Sociale Wetenschappen*. Perubahan terjadi pada tahun 1969 dengan dilakukannya penyesuaian kepada keputusan-keputusan Konperensi Dinas Antara Fakultas Hukum Pembina se-Indonesia (Yogyakarta, 29-31 Agustus 1968) dan kemudian penyesuaian dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.0198/U/1972, tanggal 30 Desember 1972, tentang kurikulum minimal. Namun demikian, pola kurikulum maupun sistem pendidikan tidak berbeda jauh dengan pola lama *Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Sociale Wetenschappen*, kecuali adanya penambahan mata kuliah, diintroduksikannya sistem studi terpimpin dan pembagian tahun kuliah dalam semester.

Perubahan yang cukup mendasar dilandaskan pada Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0124/U/1979, tanggal 8 Juni 1979 tentang Sistem Kredit Semester (peraturan tahun 1972 dan 1979 ini telah diubah lagi dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan pada tanggal 26 Juni 1982, yaitu No. 0211/U/1982 dan No.0212/U/1982). Berdasarkan peraturan-peraturan terakhir inilah telah dikeluarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia No. 121/SK/D/FH/7/82, tanggal 31 Juli 1982. Perlu pula diperhatikan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi No. 30/DJ/KEP/1983, tanggal 27 April 1983 tentang Kurikulum Inti Program Pendidikan Sarjana Bidang Hukum yang telah dijabarkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia No. 210/SK/D/ FH/7/1986.

Berikut adalah uraian secara umum mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, yaitu:

1. Dekan

Bertugas antara lain menjalankan fungsi pengelolaan fakultas secara keseluruhan, melaksanakan penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, membina sivitas akademika (dosen & mahasiswa) serta membina hubungan dengan alumni, baik di lingkungan fakultas dan masyarakat.

2. Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Kemahasiswaan

Bertugas membantu dekan dalam memimpin pelaksanaan akademik atau pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, melakukan koordinasi dengan kepala Sub Bagian Akademik, Kemahasiswaan, Alumni, Koordinator Program Studi.

3. Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura & Administrasi Umum

Bertugas melakukan koordinasi dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan. Menetapkan kebijakan untuk urusan-urusan yang terikat dengan administrasi umum, menetapkan kebijakan dalam pemantauan dan evaluasi kinerja Tenaga Pendidik (Dosen) dan Tenaga Kependidikan.

4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia. Profil responden terdiri dari tiga kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut merupakan profil responden karyawan Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia.

1. Jenis Kelamin

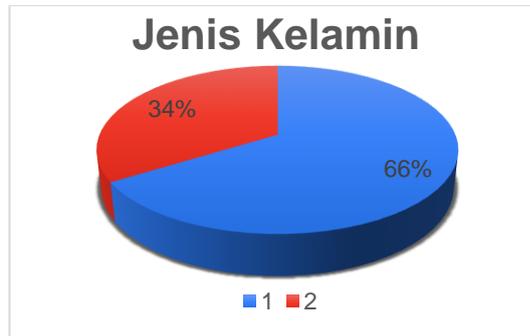
Berikut ini adalah tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Perempuan	41	66%
2	Laki-laki	21	34%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

JENIS KELAMIN RESPONDEN



Gambar 4. 2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui profil responden karyawan pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden dengan presentase 66% dan responden berjenis laki-laki sebanyak 21 responden dengan presentase 34%. Hal ini dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin perempuan.

2. Pendidikan

Berikut ini adalah tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SLTA	19	31
2	D3	3	5
3	S1	40	65
4	S2	0	0
Jumlah		62	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Pendidikan Responden



Gambar 4. 3 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data diatas, diketahui profil responden karyawan pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA sebanyak 19 dengan presentase 31%, Diploma (D3) sebanyak 3 dengan presentase 5%, S1 sebanyak 40 dengan presentase 65%, S2 sebanyak 0 dengan presentase 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia memiliki Pendidikan terakhir S1 sebanyak 65%.

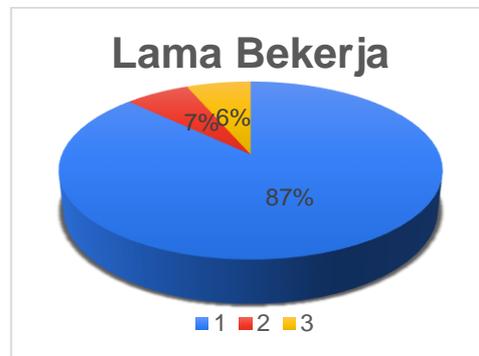
3. Lama Bekerja

Berikut ini adalah tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	54	87
2	6-10 Tahun	4	6
3	➤ 10 Tahun	4	6
Jumlah		62	100

Lama Bekerja Responden



Gambar 4. 4 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas, diketahui profil responden karyawan pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia menunjukkan bahwa responden telah lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 54 responden dengan presentase 87%, 6-10 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 6%, > 10 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia telah lama bekerja selama 1-5 tahun.

4.3 Metode Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh suatu gambaran mengenai pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia.

1. Lingkungan Kerja

Berikut adalah gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai lingkungan kerja, yaitu:

1) Pencahayaan

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas dalam bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	17,7
Setuju	4	35	140	56,5
Kurang Setuju	3	12	36	19,4
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	238	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab Sangat Setuju dengan Presentase 17,7%, menjawab setuju 56,5%, dan menjawab kurang setuju 19,4% Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{238}{310} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 77% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai sumber penerangan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia sudah sesuai.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,4
Setuju	4	33	132	53,2
Kurang Setuju	3	13	39	21,0
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	238	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 19,4%, menjawab setuju dengan presentase 53,2%, dan menjawab Kurang Setuju dengan presentase 21,0%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{238}{310} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 77% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai tingkat penerangan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mempengaruhi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Suhu Udara

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu udara ruangan disesuaikan dengan kebutuhan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	22,6
Setuju	4	21	84	33,9
Kurang Setuju	3	20	60	32,3
Tidak Setuju	2	6	12	9,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	227	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentasw 22,6%, dan menjawab setuju 33,9% dan menjawab kurang setuju 32,3%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{227}{310} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 77% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Suhu udara di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “ Pendingin udara pada ruang bekerja dengan baik”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,0
Setuju	4	31	124	50,0
Kurang Setuju	3	17	51	27,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	242	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 21,0%, dan menjawab setuju 50,0% dan menjawab kurang setuju 27,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{310} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 78% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai pendingin udara di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bekerja dengan baik pada ruang kerja sehingga kebutuhan akan udara sudah baik.

3) Kebisingan

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “ Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	25,8
Setuju	4	24	96	38,7
Kurang Setuju	3	18	54	29,0
Tidak Setuju	2	4	8	6,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	238	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25,8%, dan menjawab setuju 38,7% dan menjawab kurang setuju 29,0%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{238}{310} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 77% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hail ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai suara kebisingan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia jauh dari kebisingan sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “ Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,4
Setuju	4	30	120	48,4
Kurang Setuju	3	16	48	25,8
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	235	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 19,4%, dan menjawab setuju 48,4% dan menjawab kurang setuju 25,8%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{235}{310} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 76% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hail ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai tingkat kebisingan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia yang mempengaruhi konsentrasi karya.

4) Penggunaan warna

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	14,5
Setuju	4	32	128	51,6

Kurang Setuju	3	17	51	27,4
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	231	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 14,5%, dan menjawab setuju 51,6% dan menjawab kurang setuju 27,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{231}{310} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 75% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hail ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Warna cat di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia tidak membosankan.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,0
Setuju	4	19	76	30,6
Kurang Setuju	3	23	69	37,1
Tidak Setuju	2	6	12	9,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	223	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 21,0%, dan menjawab setuju 30,6% dan menjawab kurang setuju 37,1%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{310} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 72% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hail ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai pemiliha warna di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendukung kenyamanan karyawan.

5) Tatak letak

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Ruangan tempat bekerja cukup luas sehingga merasa cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,4
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	19	57	30,6
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	237	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 19,4%, dan menjawab setuju 46,8% dan menjawab kurang setuju 30,6%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{310} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 76% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hail ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai tata letak di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendukung kenyamanan bekerja karyawan.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Penataan ruangan memudahkan dalam melakukan pekerjaan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	29,0
Setuju	4	19	76	30,6
Kurang Setuju	3	21	63	33,9
Tidak Setuju	2	4	8	6,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	237	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 29,0%, dan menjawab setuju 30,6% dan menjawab kurang setuju 33,9%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{310} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 76% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Penataan ruangan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia memudahkan pekerjaan karyawan.

6) Keamanan

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa adanya petugas keamanan atau satpam dilingkungan kerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	16,1
Setuju	4	30	120	48,4
Kurang Setuju	3	18	54	29,0
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	231	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 16,1%, dan menjawab setuju 48,4% dan menjawab kurang setuju 29,0%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{231}{310} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 75% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai keamanan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendukung kenyamanan dilingkungan karyawan.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa adanya jaminan keselamatan saat bekerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	17,7
Setuju	4	30	120	48,1
Kurang Setuju	3	17	51	27,4
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	233	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 17,7%, dan menjawab setuju 48,1% dan menjawab kurang setuju 27,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{310} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 75% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hasil ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai adanya jaminan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendukung keselamatan karyawan.

7) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,0
Setuju	4	23	92	37,1
Kurang Setuju	3	19	57	20,6
Tidak Setuju	2	6	12	9,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	227	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 21,0%, dan menjawab setuju 37,1% dan menjawab kurang setuju 20,6%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{227}{310} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 73% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Hubungan kerja antara bawahan dengan Atasan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendukung komunikasi yang efektif.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga hubungan baik dengan atasan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,4
Setuju	4	30	120	48,4
Kurang Setuju	3	18	54	29,0
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	238	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 19,4%, dan menjawab setuju 48,4% dan menjawab kurang setuju 29,0%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{238}{310} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 77% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Menjaga hubungan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia sangat baik dengan atasan.

8) Hubungan kerja antara rekan kerja

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	25,8
Setuju	4	24	96	38,7
Kurang Setuju	3	17	51	27,4
Tidak Setuju	2	4	8	6,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	236	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25,8%, dan menjawab setuju 38,7% dan menjawab kurang setuju 27,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{310} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 76% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Menjaga hubungan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia sangat baik dengan karyawan.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,0
Setuju	4	23	92	37,1
Kurang Setuju	3	22	66	35,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,2
Jumlah		62	229	100

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 21,0% dan menjawab setuju 37,1% dan menjawab kurang setuju 35,5%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{229}{310} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 74% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai Memiliki tim kerja di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia sangat baik.

Tabel 4. 20 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja.

NO	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
Penerangan			
1.	Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas dalam bekerja.	77%	77%
2.	Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	77%	
Suhu Udara			
3.	Suhu udara ruangan disesuaikan dengan kebutuhan.	73%	76%
4.	Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	78%	
Kebisingan			
5.	Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan.	77%	76%
6.	Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.	76%	
Penggunaan Warna			
7.	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	75%	73%
8.	Pemilihan warna cat dan dekorasi diruang kerja dapat membuat nyaman saat bekerja	72%	
Tatak Letak			
9.	Ruangan tempat bekerja cukup luas sehingga merasa cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan	76%	76%
10.	Penataan ruangan memudahkan dalam melakukan pekerjaan	76%	
Keamanan			
11.	Saya merasa adanya petugas keamanan atau satpam dilingkungan kerja	75%	75%
12.	Saya merasa adanya jaminan keselamatan saat bekerja	75%	
Hubungan kerja antara bawahan dengann atasan			
13.	Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan	73%	75%
14.	Menjaga hubungan baik dengan atasan	77%	
Hubungan kerja antara rekan kerja			
15.	Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	76%	75%
16.	Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	74%	
Rata-Rata		75%	

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai hasil variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 75%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (61-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada variabel lingkungan kerja. Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan nilai rata-rata responden dengan memiliki nilai terendah berada pada indikator penggunaan warna dengan jumlah presentase yaitu 73%. Kemudian untuk pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-4 yaitu “ Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja” dengan jumlah presentase sebanyak 78% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada pernyataan ke-8 dengan pernyataan “ Pemilihan warna cat dan dekorasi diruang kerja dapat membuat nyaman saat bekerja dengan presentase 72%.

Tabel 4. 21 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics
LINGKUNGAN KERJA

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		60.32
Std. Error of Mean		1.349
Median		60.50
Mode		60
Std. Deviation		10.624
Variance		112.878
Range		44
Minimum		36
Maximum		80
Sum		3740

Sumber: Data Primer, Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4. hasil perhitungan output SPSS 25 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab yaitu sebesar 60,32 dengan range 44 dan total 3740. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada Tendik Staf- Adminstrasi Universitas Indonesia, maka hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor teoritis} &= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2} \\ &= \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 47,5 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 60,32 dan skor rata-rata teoritik 47,5. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan

skor teoritik dengan nilai $60,32 > 47,5$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel lingkungan kerja yaitu baik.

2. Motivasi Kerja

Berikut adalah gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja, yaitu:

1) Kebutuhan akan Prestasi

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “ Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	27,4
Setuju	4	27	108	43,5
Kurang Setuju	3	15	45	24,2
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	243	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 27,4% dan menjawab setuju dengan presentase 43,5%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 24,2%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{243}{310} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 78% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia sangat berusaha untuk menjadi lebih baik.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “ Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,0
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	14	42	22,6
Tidak Setuju	2	6	12	9,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	235	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 21,0% dan menjawab setuju dengan presentase 46,8%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 22,6%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{235}{310} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 76% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia dapat memotivasi karyawan atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.

2) Kebutuhan akan Affiliasi

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “ Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	21,0
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	18	54	29,0
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	239	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 21,0% dan menjawab setuju dengan presentase 46,8%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 29,0% Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{239}{310} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 77% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia dapat menerima kritik dan saran yang diberikan kepadanya.

Tabel 4. 25 Tangapan Responden Mengenai “ Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,4
Setuju	4	24	96	38,7
Kurang Setuju	3	21	63	33,9
Tidak Setuju	2	4	8	6,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	228	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 19,4% dan menjawab setuju dengan presentas 38,7%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 33,9% Tangapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{228}{310} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 74% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendapatkan kenyamanan dalam hubungan sosial dengan rekan kerja.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan

Tabel 4. 26 Tangapan Responden Mengenai “ Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapatkan berpartisipasi dalam mencapai tujuan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	24,1
Setuju	4	21	84	33,9
Kurang Setuju	3	21	63	33,9
Tidak Setuju	2	4	8	6,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	231	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 24,1% dan menjawab setuju dengan presentase 33,9%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 33,9%. Tangapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{231}{310} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 75% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia mendapatkan berekesempatan untuk menentukan tujuan.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “ Berusaha untuk mencapai target yang diberikan”.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	19,4
Setuju	4	26	104	41,9
Kurang Setuju	3	18	54	29,0
Tidak Setuju	2	6	12	9,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	230	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 19,4% dan menjawab setuju dengan presentase 41,9%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 29,0%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{230}{310} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 74% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia berusaha untuk mendapatkan targer yang diberikan.

Tabel 4. 28 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
Kebutuhan akan Prestasi			
1.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	78%	77%
2.	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	76%	
Kebutuhan akan Afiliasi			
3.	Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja	77%	75%
4.	Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja	74%	
Kebutuhan akan Kekuasaan			
5.	Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapatkan berpratisipasi dalam mencapai tujuan	75%	74%
6.	Berusaha untuk mencapai target yang diberikan	74%	
Rata-Rata		76%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai hasil variabel motivasi kerja yaitu sebesar 76%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (61-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada variabel motivasi kerja. Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan akan prestas dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan nilai rata-rata responden dengan memiliki nilai terendah berada pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan jumlah presentase yaitu 74%. Kemudian untuk pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-1 yaitu “mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja” dengan jumlah presentase sebanyak 78% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada pernyataan ke-4 dengan pernyataan “hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja” dengan presentase sebesar 74%.

Tabel 4. 29 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics
MOTIVASI KERJA

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		22.68
Std. Error of Mean		0.531
Median		23.00
Mode		21
Std. Deviation		4.179
Variance		17.468
Range		18
Minimum		12
Maximum		30
Sum		1406

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata setiap pertanyaan dan perindikator motivasi kerja adalah sebesar 22,58% dengan range 18 dan total skor sebesar 1406. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor teoritis} &= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2} \\ &= \frac{1(6) + 5(6)}{2} = 18 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 22,68 dan rata-rata teoritik sebesar 18. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $22,58 > 18$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja yaitu baik.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1) Altruism

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai “ Bersedia membantu rekan kerja apabila terdapat masalah”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32,3
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	11	33	17,7
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,6
Jumlah		62	252	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 32,3% dan menjawab setuju dengan presentase 46,8%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 17,7%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{252}{310} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 81% dengan kriteria interprestasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia membantu sesama rekan kerja.

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai “ Menggantikan tugas rekan kerja apabila tidak masuk kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	22,6
Setuju	4	36	144	58,1
Kurang Setuju	3	12	36	19,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	250	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 22,6% dan menjawab setuju dengan presentase 58,1%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 19,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{250}{310} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 80% dengan kriteria interpretasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia menggantikan tugas rekan kerja.

2) Courtesy

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai “Membantu memberikan informasi kepada rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	25,8
Setuju	4	31	124	50,0
Kurang Setuju	3	12	36	19,4
Tidak Setuju	2	3	6	4,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	246	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25,8% dan menjawab setuju dengan presentase 50,0%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 19,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{246}{310} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 79% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja.

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai “ Menghargai dan memperhatikan rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32,3
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	12	36	19,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	254	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 32,3% dan menjawab setuju dengan presentase 46,8%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 19,4%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{254}{310} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 79% dengan kriteria interprestasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia menghargai sesama rekan kerja.

3) Sportsmanships

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai “ Mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	25,8
Setuju	4	33	132	53,2
Kurang Setuju	3	13	30	21,0
Tidak Setuju	2	0	0	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	251	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25,8% dan menjawab setuju dengan presentase 53,2%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 21,0%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{251}{310} \times 100\% = 81\%$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 81% dengan kriteria interpretasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia Mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan.

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai “ Menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	25,8
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	15	45	24,2
Tidak Setuju	2	2	4	3,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	245	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25,8% dan menjawab setuju dengan presentase 46,8%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 24,2%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{245}{310} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 79% dengan kriteria interpretasi dikatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia Menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan.

4) Civic Virtue

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai “Berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	33,9
Setuju	4	30	120	48,4
Kurang Setuju	3	10	30	16,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	257	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 33,9% dan menjawab setuju dengan presentase 48,4%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 16,1%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{310} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83% dengan kriteria interprestasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia Berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi.

Tabel 4. 37 Tanggapan responden mengenai “Bertanggung jawab dengan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	35,5
Setuju	4	29	116	46,8
Kurang Setuju	3	10	30	16,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	258	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 35,5% dan menjawab setuju dengan presentase 46,8%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 16,1%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{258}{310} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 82% dengan kriteria interprestasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia Bertanggung jawab dengan pekerjaan.

5) Conscientiousness

Tabel 4. 38 Tanggapan responden mengenai “Kesungguhan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32,3
Setuju	4	31	124	50,0
Kurang Setuju	3	11	33	17,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	257	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 32,3% dan menjawab setuju dengan presentase 50,0%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 17,7%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{310} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83% dengan kriteria interprestasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia Kesungguhan dalam bekerja.

Tabel 4. 39 Tanggapan responden mengenai “Menggunakan fasilitas Ketika dibutuhkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32,3
Setuju	4	32	128	51,6
Kurang Setuju	3	9	27	14,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		62	257	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 62 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 32,3% dan menjawab setuju dengan presentase 51,6%, dan menjawab kurang setuju dengan presentase 14,5%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{310} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83% dengan kriteria interpretasi dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB karyawan di Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia bersedia Menggunakan dan menjaga fasilitas ketika dibutuhkan.

Tabel 4. 40 Skor Total dan Rata- Rata Indikator Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	PERTANYAAN	Tanggapan responden	Rata-rata Indikator
<i>Altruism</i>			
1.	Bersedia membantu rekan kerja apabila terdapat masalah	81%	81%
2.	Menggantikan tugas rekan kerja apabila tidak masuk kerja	81%	
<i>Courtesy</i>			
3.	Membantu memberikan informasi kepada rekan kerja	79%	81%
4.	Menghargai dan memperhatikan rekan kerja	82%	
<i>Sportsmanships</i>			
5.	Mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan	81%	80%
6.	Menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan	79%	
<i>Civic Virtue</i>			
7.	Berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi	83%	83%
8.	Bertanggung jawab dengan pekerjaan	83%	
<i>conscientiousness</i>			
9.	Kesungguhan dalam bekerja	83%	83%
10.	Menggunakan fasilitas Ketika dibutuhkan	83%	
Rata- Rata		83%	

Sumber: Data Prime, Diolah 2024

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai hasil variabel organizational citizenship behavior (OCB) yaitu sebesar 883%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (81-100%) sehingga dapat dikatakan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indicator-indikator yang ada pada variabel organizational citizenship behavior (OCB). Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator *Civic Virtue* dengan presentase sebesar 83%. Sedangkan nilai rata-rata responden dengan memiliki nilai terendah berada pada indikator *Sportmanships* dengan jumlah presentase yaitu 80%. Kemudian untuk pernyataan

yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-7 yaitu “berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi” dengan jumlah presentase sebanyak 83% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada pernyataan ke-6 dengan pernyataan “menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan” dengan presentase 79%.

Tabel 4. 41 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		40.76
Std. Error of Mean		0.723
Median		41.00
Mode		39
Std. Deviation		5.691
Variance		32.383
Range		22
Minimum		28
Maximum		50
Sum		2527

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25,2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan perindikator organizational citizenship behavior adalah sebesar 40,76% dengan range 22 dan total skor terbesar 2527. Untuk mengetahui bagaimana OCB pada Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor teoritis} &= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2} \\ &= \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 40,76 dan rata-rata teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $40,76 > 30$, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Organizational Citizenship Behavior yaitu sangat baik.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Berikut merupakan analisis yang akan digunakan dalam mencari nilai pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan menggunakan uji asumsi klasik untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Apabila semua data telah memenuhi uji asumsi klasik maka dilanjutkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. *Kolmogrov Smirnov* adalah model untuk mengetahui normal atau tidaknya regresi berganda.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 42 Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59912004
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.052
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS25, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai hasil uji normalitas, diketahui nilai Asymp Signifikansi 0,200. Hal ini dikatakan bahwa lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multilolinearitas merupakan pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi ini menyatakan bahwa variabel independent harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Dalam pengujiannya, ada atau tidaknya multikonearitas pada model regresi dapat dilihat pada nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Berikut dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji multikolinearitas:

- Jika $tolerance \leq$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinearitas.
- Jika $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 43 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.047	2.327		.880	.383		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.268	.065	.435	4.134	.000	.403	2.482
	motivasi kerja (X2)	.754	.167	.476	4.525	.000	.403	2.482

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS25 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerancae Lingkungan Kerja sebesar $0,403 \geq 0,10$ dan nilai VIF dari Lingkungan Kerja sebesar $0,403 < 10,00$. Nilai Tolerance Motivasi Kerja sebesar $0,403 > 0,10$ dan nilai VIF dari Lingkungan Kerja sebesar $0,403 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 44 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.047	1.301		3.111	.003
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	-.054	.036	-.301	1.495	.140
	MOTIVASI KERJA (X2)	.094	.093	.203	1.011	.316

a. Dependent Variable: OCB

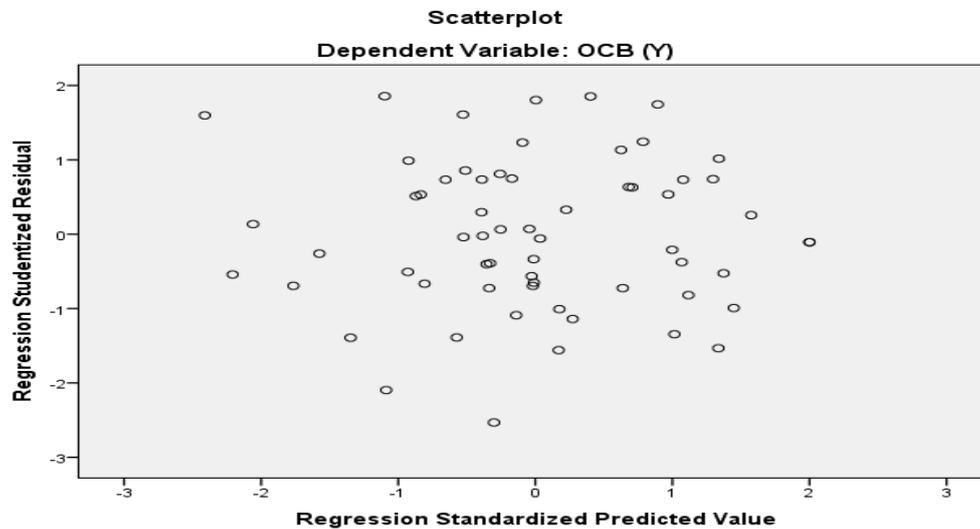
Sumber: Data Primer, Diolah SPSS25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji heterokedastisitas nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,140 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,316 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heterokedastisitas.

- b. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4. 5 Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

Sumber: Data output SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan gambar diatas titik-titik grafik menyebar, tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas. Artinya, data pada penelitian ini terhindar dari heterodastisitas atau dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengukur suatu itensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y dan X. Dalam analisis ini, suatu variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel bebas atau *independent* dan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat atau *dependent*. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$. setelah itu dilakukan uji regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS 25, maka hasil yang didapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 45 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.047	2.327		.880	.383
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.268	.065	.435	4.134	.000
motivasi kerja (X2)	.754	.167	.476	4.525	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = 2,047 + 0,268X_1 + 0,754X_2$$

Model persamaan regresi dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Standardized* adalah sebagai berikut:

1. Persaman tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 2,047, artinya apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol (0) atau nilai tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 2,047.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,268 artinya terjadi peningkatan variabel X1 maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,268. Koefisien berniali positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila X1 naik maka variabel Y naik.
3. Koefisien regresi varibel X2 bernilai 0,754 artinya terjadi peningkatan variabel X2 maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,754 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

4.3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial menunjukkan pengaruh antara satu variabel independent secara *individual* dalam variasi *dependen*. Apabila t hitung > t tabel, maka variabel *independent* secara individual mempengaruhi variabel *dependen*, sebaliknya apabila t hitung < t hitung, maka variabel *independent* secara individual tidak mempengaruhi variabel *dependen*.

Tabel 4. 46 Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.047	2.327		.880	.383
LINGKUNGAN KERJA (X1)	.268	.065	.435	4.134	.000
motivasi kerja (X2)	.754	.167	.476	4.525	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2024)

Rumus dan perhitungan

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2; 62 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 59)$$

$$= 2,00100$$

df	Pr		0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002		
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127		
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595		
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089		
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607		
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148		
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710		
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291		
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891		
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508		
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141		
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789		
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451		
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127		
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815		
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515		
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226		
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948		
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680		
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421		
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171		
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930		
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696		
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471		

Gambar 4. 6 t tabel

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

H1: Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,134 > t \text{ tabel} (2,00100)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

H2: Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,525 < t$ tabel (2,00100), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji f) untuk mengetahui apakah semua variabel independent (Variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat). Apabila taraf signifikansi hasil pengujian $< 0,05$ (H_0 ditolak) dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara variabel *independent* terhadap variabel dependen. Sedangkan jika taraf signifikansi hasil pengujian sebesar $0,05$ (H_0 diterima) dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *independent* dan variabel *dependen*.

Tabel 4. 47 Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	2210.192	2	1105.096	82.514	.000 ^b
	Residual	790.174	59	13.393		
	Total	3000.366	61			

a. Dependent Variable: OCB (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 25, 2024

Rumus dan perhitungan

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= f(k ; n - k) \\
 &= f(2 ; 62 - 2) \\
 &= f(2 ; 60) \\
 &= 3,15
 \end{aligned}$$

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82

Gambar 4. 7 F tabel

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) Secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpa 5%.

3. H3: Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar $82,514 >$ nilai F tabel 3, 15 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.3.6 Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara silmutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Tabel 4. 48 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.728	3.65961
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)				
b. Dependent Variabel: Organizational Citizenship Behavior				

Sumber: Data Output SPSS, data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,737 yang mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 0,737 atau 73,7% dan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia

Lingkungan kerja dalam instansi merupakan salah satu faktor yang penting dalam upaya peningkatkan ocb, maka perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi para karyawan dalam pelaksanaan aktivitas bekerja. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil pengolahan dan data kuesioner pada indikator penerangan, diperoleh hasil rata-rata 77%, aspek ini mengukur lingkungan kerja pada kebutuhan penerangan dalam ruang lingkup kerja. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan penerangan yang cukup maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Pada indikator suhu udara, di peroleh hasil rata-rata 76%, aspek ini mengukur lingkungan kerja pada tingkat udara dan suhu pada ruang kerja. Hal ini sangat berpangruh terhadap kelangsungan dalam bekerja. Maka harus diperhatikan dalam

kebutuhan sirkulasi udara dalam ruang kerja, kebutuhan ventilasi udara yang cukup, dan pendinginan udara untuk kenyamanan dalam bekerja.

Pada indikator kebisingan, di peroleh rata-rata 76%. Aspek ini mengukur lingkungan kerja pada kebisingan dalam ruang kerja. Suara bising akan mengganggu kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja, hal-hal yang berhubungan dengan suara di ruang kerja seperti suara karyawan yang mengobrol.

Pada indikator penggunaan warna, di peroleh rata-rata 73%. Aspek ini mengukur lingkungan kerja pada penggunaan warna dan dekorasi pada ruang kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan tata warna dan dekorasi yang menarik dan sesuai, maka tingkat kenyamanan dalam bekerja akan terasa.

Pada indikator tata letak, di peroleh rata-rata 76%. Aspek ini mengukur lingkungan kerja pada tata letak pada ruang kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kenyamanan pada karyawan dalam bekerja. Dengan tata letak yang leluasa akan merasa nyaman dalam bekerja.

Pada indikator keamanan, di peroleh rata-rata 75%. Aspek ini mengukur lingkungan kerja pada keamanan pada sekitar ruang kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kurang kenyamanan pada karyawan dalam berkerja. Dengan adanya keamanan seperti cctv dan satpam karyawan akan merasa aman.

Pada indikator hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, diperoleh rata-rata 75%, aspek ini mengukur lingkungan kerja antara bawahan dengan atasan apakah komunikasi yang efektif dan menjaga hubungan baik. Hal ini dapat berpengaruh terhadap karyawan karena menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama karyawan dalam bekerja. Dengan adanya hubungan kerja antara bawahan dengan atasan akan terjamin sangat baik.

Selanjutnya indikator hubungan kerja antara rekan kerja, diperoleh rata-rata 75%. Aspek ini mengukur lingkungan kerja antara rekan kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan rekan kerja seperti memiliki tim yang saling mendukung.

Dari beberapa rata-rata indikator tersebut, yang menghasilkan nilai rata-rata responden tertinggi yaitu pada indikator penerangan. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah terdapat pada indikator penggunaan warna dengan presentase 73%. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $60,32 > 47,5$, yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrument variabel lingkungan kerja baik.

4.4.2 Motivasi Kerja Pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia

Motivasi merupakan proses mempengaruhi karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang ditetapkan. Motivasi yang baik akan melakukan pekerjaan secara optimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal baru yang bisa dilakukan demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya motivasi dalam setiap individu, maka akan terjadi peningkatan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kebutuhan akan prestasi diperoleh dengan nilai rata-rata 77%. Kebutuhan akan prestasi yang dimaksud adalah penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas pencapaian dalam melakukan tugas dan tujuan

Pada indikator kebutuhan akan afiliasi, diperoleh rata-rata 75%, aspek ini mengukur motivasi kerja pada kebutuhan akan afiliasi dalam bekerja sama dengan rekan kerja, saling bertukar pikiran dan menjaga hubungan sosial di tempat kerja.

Pada indikator kebutuhan akan kekuasaan, diperoleh rata-rata 74%. Aspek ini mengukur motivasi kerja pada kebutuhan akan kekuasaan dalam mengutamakan tugas dari pada kepentingan pribadi, bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan dalam kenaikan jabatan.

Dari beberapa rata-rata indikator tersebut, yang menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan presentase 77%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu terdapat pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan presentase 74%. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $22,58 > 18$, yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrument variabel motivasi kerja baik.

4.4.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia

Organizational Citizenship Behavior (OCB merupakan perilaku individual yang bersifat “*discretionary*” yang tidak secara langsung diakui oleh system imbalan formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Perilaku OCB ini apabila diterapkan dengan baik dalam suatu organisasi akan menciptakan budaya yang dapat mendorong keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menambah nilai positif bagi kelancaran kerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator altruism diperoleh dengan nilai rata-rata 81%. Aspek ini mengukur OCB pada membantu rekan kerja yang kesusahan. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat kepedulian sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada indikator *courtesy*, diperoleh rata-rata 81%. Aspek ini mengukur OCB pada menghargai dan memperhatikan rekan kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kerjasama tim dalam bekerja.

Pada indikator *Sportmanship*, diperoleh rata-rata 80%. Aspek ini mengukur OCB pada mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap ketidaknyamanan di dalam ruang kerja.

Pada indikator *civic virtue*, diperoleh rata-rata 83%. Aspek ini mengukur OCB pada berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi. Hal ini dapat berpengaruh terhadap bertanggung jawab dengan pekerjaan.

Pada indikator *Conscientiousness*, diperoleh rata-rata 83%. Aspek ini mengukur OCB pada menggunakan fasilitas ketika dibutuhkan. Maka dari itu yang harus diperhatikan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel OCB diperoleh nilai rata-rata 83%. Dengan kesimpulan bahwa nilai empiris lebih besar dari pada nilai teoritis dengan nilai $40,76 > 30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi OCB pada Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia adalah sangat baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator Civic Virtue (peduli terhadap organisasi) dengan rata-rata indikator 83% dan untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *sportmanship* diperoleh nilai rata-rata sebesar 80%. Dengan hasil tersebut maka Tendik-Staf Administrasi Universitas Indonesia harus lebih meningkatkan sikap toleransi yang dimiliki pada setiap diri karyawan agar terdapat kenyamanan dalam lingkungan pekerjaan.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia

Pada penelitian ini mengenai lingkungan kerja pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia, maka perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas bekerja. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai hasil variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 75%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (61-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada variabel lingkungan kerja. Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan nilai rata-rata responden dengan memiliki nilai terendah berada pada indikator penggunaan warna dengan jumlah presentase yaitu 73%. Kemudian untuk pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-4 yaitu “Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja” dengan jumlah presentase sebanyak 78% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada

pernyataan ke-8 dengan pernyataan “ Pemilihan warna cat dan dekorasi diruang kerja dapat membuat nyaman saat bekerja dengan presentase 72%.

Hasil penelitian dengan rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan presentase sebesar 77%.

Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $60,32 > 47,5$, yang berarti rata-rata jawaban responden pada intsrumen variabel lingkungan kerja baik.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini maka dilakukannya perhitungan dengan statistik analisis linear berganda. Hasil analisis linear berganda (analisis koefisien regresi (X1) sebesar 0,268, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Selanjutnya hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 4,134 t tabel 2,00100, maka H_0 diterima H_0 ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) secara signifikan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kailola 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap ocb.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia

Motivasi merupakan proses mempengaruhi karyawan agar bersemangat dan mencapai hasil yang dituju. Motivasi yang baik akan melakukan pekerjaan secara optimal dan juga sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal baru yang bisa dilakukan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai hasil variabel motivasi kerja yaitu sebesar 76%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (61-80%) sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada variabel motivasi kerja. Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan presentase sebesar 77%. Sedangkan nilai rata-rata responden dengan memiliki nilai terendah berada pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan jumlah presentase yaitu 74%. Kemudian untuk pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-1 yaitu “ mendapatkan

kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja” dengan jumlah presentase sebanyak 78% sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada pernyataan ke-4 dengan pernyataan “ hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja” dengan presentase sebesar 74%.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $22,58 > 18$, yang berarti rata-rata jawaban responnden pada instrument variabel motivasi kerja baik.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), hal ini maka dilakukannya perhitungan dengan statistik analisis linear berganda. Hasil analisis linear berganda (analisis koefisien regresi (X1) sebesar 0,268, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Selanjutnya hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) adalah $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,525 < t$ tabel (2,00100), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dikatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) secara signifikan.

Hasil ini mendukung dari penelitian sebelumnya yaitu (Putra & Sudibya 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, Saridewi, & Sofia 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia.

4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Tendik Staf-Administrasi Universitas Indonesia.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) maka dilakukan uji f, hasil uji ini nilai signifikansi berpengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar $82,514 >$ nilai F tabel 3, 15 maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) secara bersama-sama.

Diketahui nilai R square lingkungan kerja terhadap Ocb sebesar 0,737 atau 73% dan nilai R square motivasi kerja terhadap Ocb 0,737 atau 73% atau 73% maka hasil uji koefisien determinasi (R Square) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Ocb sebesar 1,474 atau sebesar 14,74% dan 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel-variabel independent yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap positif organizational citizenship behavior (OCB) pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia

Hasil tersebut memperkaya penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh karyawan yang tidak mempengaruhi untuk melakukan kegiatan organizational citizenship behavior (OCB) pada Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kecenderungan karyawan mendapatkan motivasi, maka semakin tinggi juga kemungkinan karyawan dapat menerapkan karyawan organizational citizenship behavior (OCB).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang diperoleh dari bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia. Maka memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata 75% yang berarti indikator lingkungan kerja termasuk kategori baik/ tinggi, dengan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator penerangan dengan presentase rata-rata sebesar 77%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator penggunaan warna dengan rata-rata presentase sebesar 73%. Hasil skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $60,32 > 47,5$, yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrument variabel lingkungan kerja dikatakan baik/ tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata 76% yang berarti indikator motivasi kerja termasuk kategori baik/ tinggi, dengan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan presentase rata-rata sebesar 77%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kebutuhan akan kekuasaan dengan rata-rata presentase sebesar 74%. Hasil skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $22,58 > 18$, yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrument variabel lingkungan kerja dikatakan baik/ tinggi.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa OCB menunjukkan nilai rata-rata 83% yang berarti indikator OCB termasuk kategori baik/ tinggi, dengan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator *Civic Virtue* dengan presentase rata-rata sebesar 83%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator *Sportmanships* dengan rata-rata presentase sebesar 80%. Hasil skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $40,76 > 30$, yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrument variabel lingkungan kerja dikatakan sangat baik/sangat tinggi.
4. Berdasarkan nilai uji parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja, memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,134 > t$ tabel $2,00100$, maka H_0 diterima H_0 ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja

terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dapat diartikan bahwa adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

5. Berdasarkan nilai uji pasrial (uji t) menunjukkan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh negative tetapi tidak signifikansi terhadap OCB dengan nilai signifikan 000 lebih besar 0,05 dengan nilai t hitung 4,525 lebih besar dari t tabel 2,0010. Hal ini menunjukkan bahwa hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB.
6. Analisa regresi linear berganda yaitu $Y (OCB) = 2,047 + 0,268X_1 + 0,754X_2$. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar 82,514 $>$ nilai F tabel 3, 15 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) secara bersama-sama.

Nilai uji koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,737, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,737 atau 73,7%. Sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator penggunaan warna, maka saran yang dapat diberikan yaitu harus pemilihan warna cat dan dekorasi diruang kerja sebaiknya tidak terlalu berlebihan banyak dari satu rentang warna yang akan membuat kualitas warna itu berlebihan. Jadi yang terbaik adalah menggabungkan kontras yang baik, serta nuansa hangat dan sejuk didalam seluruh ruangan lingkungan kantor.
2. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan akan kekuasaan, maka saran yang dapat diberikan yaitu tidak boleh memegang kendali dan wewenang atas orang lain serta mempengaruhi dan mengubah keputusannya sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri.
3. Berdasarkan hasil analisis organizational citizenship behavior (OCB) pada Tendik- Staf Administrasi Universitas Indonesia menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator *Sportsmanships* maka saran yang dapat diberikan yaitu memberikan saran kepada sesama karyawan agar lebih berkonstrasi dalam bekerja dan berperilaku baik dan sopan didalam ruang lingkup kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Armstrong & Taylor (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Fifteenth*. London: Kogan Page.
- Ansory, H. & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dara Alvionita. (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Edwin B. Flippo, (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Ernawati, F. Y., & Sopi, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai hotel Patra Jasa Semarang*. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 12(3), 09-25.
- Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Japfa Comfeed Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke enam. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Lubis, A. (2015). *Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 34-50.
- Luila, V. (2013). *Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Ageless Aesthetic Clinic*. *Agora*, 1(3), 1711-1719.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). *2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Nusantara, m. p., & sulistyani, u. (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (ocb) dan kepuasan kerja pada PT. Manda Putra Nusantara*.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

- Nurdin Batjo (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174-193.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2)
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sabrina, R & Sulasmi, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Umsru Press. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GodIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Sabrina,+R+%26+Sulasmi,+E.+\(2021\).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+&ots=19TgVBPDpZ&sig=BbYxhx8k-HXikvS4AaiX2OVhexs&redir_esc=y#v=onepage&q=Sabrina%2C%20R%20%26%20Sulasmi%2C%20E.%20\(2021\).%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=GodIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Sabrina,+R+%26+Sulasmi,+E.+(2021).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+&ots=19TgVBPDpZ&sig=BbYxhx8k-HXikvS4AaiX2OVhexs&redir_esc=y#v=onepage&q=Sabrina%2C%20R%20%26%20Sulasmi%2C%20E.%20(2021).%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.&f=false)
- Samsuni, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Kerja. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 18(1), 117-129.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Inovator*, 10(2), 85-92.
- Setiawan, Y. (2022) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136.
- Sofyana Simanjuntak, F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN DI PT. TEMBAKAU DELI MEDICA TANJUNG MORAWA (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Sucahyowati, H., & Suryani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 147-155.

- Sudaryo, Y., Aribowo, & Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sumardjo, M. & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Konsep Kunci)*. Bandung Alfabeta Cv.
- Triono, O. (2023). BAB 2 PERAN MSDM DALAM ORGANISASI. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori*, 19.
- Virnanda, F. A., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1).
- Wardini, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. CARSURINDOSIPERKASA (Doctoral dissertation).
- Yusuf Maulana. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada place Hotel Puncak. Skripsi. Universitas Pakuan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ranita Wulan Safitri
Alamat : Kp. Sudimampir RT 01/ RW 03,
Kec BojongGede, Kel Cimanggis, Kota
Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 05 Juni 2002
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SD Negeri Cimanggis 1
- SMP : SMP Taruna Terpadu Bogor
- SMA : SMA Negeri 01 BojongGede
- PERGURUAN TINGGI : Universitas Pakuan

Bogor, 02 April 2024

Peneliti:

Ranita Wulan Safitri

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu karyawan Tendik Staf- Administrasi Universitas Indonesia

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyusunan proposal penelitian Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Ranita Wulan Safitri
NPM : 021120172
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Memohon untuk kesedian Bapak/ Ibu untuk sekiranya berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini yang berjudul “ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA TENSIK STAF-ADMINISTRASI UNIVERSITAS INDONESIA”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bersedianya Bapak/ Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan proposal penelitian. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/ Ibu dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini digunakan untuk kegiatan penelitian. Besar harapan saya kepada Bapak/ Ibu dalam pengisian kuesioner ini, atas perhatian Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

Ranita Wulan Safitri

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Pendidikan : SLTA Diploma S1 S2
4. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun 10> Tahun

II. PETUNJUK RESPONDEN

Bapak/ Ibu dimohon untuk dapat menjawab pertanyaan dengan cara memberi *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Keterangan:

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| SS : Sangat Setuju | SL : Selalu |
| S : Setuju | SR : Sering |
| KR : Kurang Setuju | JR : Jarang |
| TS : Tidak Setuju | PR : Pernah |
| STS : Sangat Tidak Setuju | TP : Tidak Pernah |

Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1.	Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas dalam bekerja.					
2.	Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Suhu Udara						
3.	Suhu udara ruangan disesuaikan dengan kebutuhan.					
4.	Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
Kebisingan						
5.	Lingkungan kerja terhindar dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan.					

6.	Tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.					
Penggunaan warna						
7.	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja					
8.	Pemilihan warna cat dan dekorasi diruang kerja dapat membuat nyaman saat bekerja					
Tata letak						
9.	Ruangan tempat bekerja cukup luas sehingga merasa cukup leluasa dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Penataan ruangan memudahkan dalam melakukan pekerjaan					
Keamanan						
11.	Saya merasa adanya petugas keamanan atau satpam dilingkungan kerja					
12.	Saya merasa adanya jaminan keselamatan saat bekerja					
Hubungan kerja antara bawahan dengan Atasan						
13.	Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan					
14.	Menjaga hubungan baik dengan atasan					
Hubungan kerja antara rekan kerja						
15.	Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
16.	Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					

MOTIVASI KERJA (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan akan Prestasi						
17.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
18.	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja					
Kebutuhan akan Afiliasi						
19.	Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja					
20.	Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja					
Kebutuhan akan Kekuasaan						

21.	Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapatkan berpratisipasi dalam mencapai tujuan					
22.	Berusaha untuk mencapai target yang diberikan					

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Y)

NO	PERTANYAAN	SL	S	JR	PR	TPR
<i>Altuism</i>						
23.	Bersedia membantu rekan kerja apabila terdapat masalah					
24.	Menggantikan tugas rekan kerja apabila tidak masuk kerja					
<i>Courtesy</i>						
25.	Membantu memberikan informasi kepada rekan kerja					
26.	Menghargai dan memperhatikan rekan kerja					
<i>Sportsmanships</i>						
27.	Mentoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan					
28.	Menoleransi sikap rekan kerja yang menghambat jalannya kegiatan					
<i>Civic Virtue</i>						
29.	Berpartisipasi dan peduli terhadap organisasi					
30.	Bertanggung jawab dengan pekerjaan					
<i>conscientiousness</i>						
31.	Kesungguhan dalam bekerja					
32.	Menggunakan fasilitas Ketika dibutuhkan					

Lampiran 2 Surat Keterangan Magang dan Penelitian



UNIVERSITAS INDONESIA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Prof. Mr Djokosoetono, Kampus Universitas Indonesia Depok

Surat Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endah Hartati, S.H., M.H.

Nup : 051003009

Pangkat/ Gol : Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura, dan
Administrasi Umum

Menerangkan bahwa :

Nama : Ranita Wulan Safit4ri

Npm : 021120172

Program studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan adalah mahasiswa Universitas Pakuan yang sudah melaksanakan program magang di Fakultas Hukum Universitas Indonesia mulai tanggal : 3 Juli 2023 s.d 3 September 2023.

Dengan hal ini surat keterangan ini kami buat dengan kesungguhannya dan untuk dipergunakan sebaik mungkin.

Dikeluarkan di : Depok

Pada Tanggal : 15 Oktober 2023

Wakil Dekan Bidang Sumber Daya,
Venturan dan Administrasi Umum

Endah Hartati, S.H., M.H.

NUP 051003009

Lampiran 3 Jawaban Responden Lingkungan Kerja

x1 p1	x1 p2	x1 p3	x1 p4	x1 p5	x1 p6	x1 p7	x1 p8	x1 p9	x1p 10	x1p 11	x1p 12	x1p 13	x1p 14	x1p 15	x1p 16	total X1
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	74
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	1	1	63
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	70
4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	2	53
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	51
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	45
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	60
4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	55
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	36
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	71
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	60
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	61
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	61
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	39
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	68
2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	39
4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	53
5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	72
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	58
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	60
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	57
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	67
4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	65
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	68
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	57
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	54
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	68
4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	51
4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	61
4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	63
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	55

x1 p1	x1 p2	x1 p3	x1 p4	x1 p5	x1 p6	x1 p7	x1 p8	x1 p9	x1p 10	x1p 11	x1p 12	x1p 13	x1p 14	x1p 15	x1p 16	total X1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	52
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	62
4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	54
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	60
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	52
1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	36
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	76
3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	65
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	51
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	67
5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	4	64
4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	65
5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	70
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	58
3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	41
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	67

Lampiran 4 Jawaban Responden Motivasi Kerja

X2p1	x2p2	X2p3	X2p4	X2p5	X2p6	totalx2
5	4	4	3	5	4	25
4	2	4	3	3	4	20
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	4	5	5	29
1	4	2	4	4	4	19
3	3	4	3	3	2	18
4	5	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	3	3	4	22
2	3	2	2	2	2	13
4	4	4	4	4	4	24

X2p1	x2p2	X2p3	X2p4	X2p5	X2p6	totalx2
4	4	4	3	3	3	21
3	4	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	2	22
4	4	3	2	2	3	18
4	5	4	4	4	5	26
3	3	3	4	3	3	19
5	5	5	4	4	5	28
3	2	3	2	2	2	14
4	3	3	3	3	3	19
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	5	5	26
3	4	4	3	3	4	21
3	4	5	3	3	5	23
3	4	4	3	3	4	21
4	3	3	4	4	3	21
4	5	5	5	3	3	25
3	3	3	4	3	3	19
5	3	3	3	3	3	20
3	3	4	5	5	3	23
4	3	3	4	4	2	20
5	3	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	3	23
5	4	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	3	28
4	3	3	2	2	4	18
4	2	4	4	4	3	21
4	4	3	4	4	3	22
3	2	3	3	3	3	17
5	5	4	3	5	3	25
5	4	5	5	5	5	29
3	2	3	3	3	2	16
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	3	4	21
5	4	4	3	3	4	23
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	3	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
2	2	3	1	1	3	12
5	4	5	5	5	4	28

Lampiran 5 Jawaban Responden Organizational Citizenship Behavior (OCB)

YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	totalY
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
1	3	4	3	5	5	5	5	5	5	41
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	35
3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	38
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	33
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	42
5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	41
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	31
5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	38
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	34
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	totalY
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	39
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	28
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations																LINGKUNGAN KERJA (X1)
		xlp1	xlp2	xlp3	xlp4	xlp5	xlp6	xlp7	xlp8	xlp9	xlp10	xlp11	xlp12	xlp13	xlp14	xlp15	xlp16	
xlp1	Pearson Correlation	1	.977**	.508**	.506**	.406**	.901**	.879**	.480**	.435**	.405**	.906**	.903**	.497**	.443**	.392**	.288**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.023	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp2	Pearson Correlation	.977**	1	.536**	.546**	.440**	.925**	.906**	.508**	.474**	.396**	.862**	.860**	.466**	.408**	.363**	.241	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.004	.059	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp3	Pearson Correlation	.508**	.536**	1	.648**	.476**	.562**	.521**	.969**	.579**	.448**	.490**	.497**	.949**	.549**	.397**	.323	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.010	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp4	Pearson Correlation	.506**	.546**	.648**	1	.424**	.578**	.568**	.644**	.879**	.355**	.503**	.502**	.590**	.833**	.321	.283	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.026	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp5	Pearson Correlation	.406**	.440**	.476**	.424**	1	.484**	.470**	.468**	.383**	.912**	.394**	.397**	.427**	.343**	.791**	.579**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.002	.000	.002	.001	.001	.006	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp6	Pearson Correlation	.901**	.925**	.562**	.578**	.484**	1	.959**	.551**	.572**	.478**	.915**	.913**	.495**	.534**	.325	.198	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.122	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp7	Pearson Correlation	.879**	.906**	.521**	.568**	.470**	.959**	1	.543**	.580**	.464**	.908**	.910**	.469**	.491**	.365**	.223	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.081	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp8	Pearson Correlation	.480**	.508**	.969**	.644**	.468**	.551**	.543**	1	.611**	.475**	.512**	.521**	.934**	.539**	.369**	.287	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.024	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp9	Pearson Correlation	.435**	.474**	.579**	.879**	.383**	.572**	.580**	.611**	1	.407**	.518**	.520**	.524**	.878**	.195	.169	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.128	.190	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp10	Pearson Correlation	.405**	.396**	.448**	.355**	.912**	.478**	.464**	.475**	.407**	1	.474**	.516**	.456**	.392**	.807**	.603**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp11	Pearson Correlation	.906**	.862**	.490**	.503**	.394**	.915**	.908**	.512**	.518**	.474**	1	.978**	.498**	.579**	.397**	.299	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.018	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp12	Pearson Correlation	.903**	.860**	.497**	.502**	.397**	.913**	.910**	.521**	.520**	.516**	.978**	1	.525**	.556**	.420**	.308	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.015	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp13	Pearson Correlation	.497**	.466**	.949**	.590**	.427**	.495**	.469**	.934**	.524**	.456**	.498**	.525**	1	.558**	.422**	.364**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp14	Pearson Correlation	.443**	.408**	.549**	.833**	.343**	.534**	.491**	.539**	.878**	.392**	.579**	.556**	.558**	1	.268	.289	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.035	.023	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp15	Pearson Correlation	.392**	.363**	.397**	.321	.791**	.325	.365**	.369**	.195	.807**	.397**	.420**	.422**	.268	1	.818**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.001	.011	.000	.010	.004	.003	.128	.000	.001	.001	.001	.035		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
xlp16	Pearson Correlation	.288**	.241	.323**	.283**	.579**	.198	.223	.287**	.169	.603**	.299**	.308	.364**	.289**	.818**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.023	.059	.010	.026	.000	.122	.081	.024	.190	.000	.018	.015	.004	.023	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
LINGKUNGAN KERJA (X1)	Pearson Correlation	.813**	.811**	.791**	.746**	.704**	.849**	.838**	.787**	.706**	.721**	.837**	.846**	.769**	.702**	.647**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	62	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	16

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations						
		X2p1	x2p2	X2p3	X2p4	X2p5	X2p6	motivasi kerja (X2)
X2p1	Pearson Correlation	1	.515**	.614**	.387**	.566**	.422**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
x2p2	Pearson Correlation	.515**	1	.612**	.517**	.603**	.582**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2p3	Pearson Correlation	.614**	.612**	1	.524**	.532**	.545**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2p4	Pearson Correlation	.387**	.517**	.524**	1	.826**	.323*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.010	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2p5	Pearson Correlation	.566**	.603**	.532**	.826**	1	.440**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
X2p6	Pearson Correlation	.422**	.582**	.545**	.323*	.440**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.010	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
motivasi kerja (X2)	Pearson Correlation	.744**	.815**	.804**	.770**	.855**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
Total		62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel OCB

		Correlations										
		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	OCB (Y)
YP1	Pearson Correlation	1	.798**	.482**	.320*	.529**	.272*	.167	.370**	.761**	.414**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.000	.033	.194	.003	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP2	Pearson Correlation	.798**	1	.623**	.456**	.837**	.539**	.396**	.491**	.782**	.513**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP3	Pearson Correlation	.482**	.623**	1	.564**	.533**	.886**	.526**	.548**	.531**	.880**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP4	Pearson Correlation	.320*	.456**	.564**	1	.398**	.520**	.814**	.259*	.220	.511**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.001	.000	.000	.042	.086	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP5	Pearson Correlation	.529**	.837**	.533**	.398**	1	.602**	.467**	.524**	.737**	.515**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP6	Pearson Correlation	.272*	.539**	.886**	.520**	.602**	1	.592**	.588**	.454**	.839**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP7	Pearson Correlation	.167	.396**	.526**	.814**	.467**	.592**	1	.369**	.275*	.572**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.194	.001	.000	.000	.000	.000		.003	.031	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP8	Pearson Correlation	.370**	.491**	.548**	.259*	.524**	.588**	.369**	1	.549**	.562**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.042	.000	.000	.003		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP9	Pearson Correlation	.761**	.782**	.531**	.220	.737**	.454**	.275*	.549**	1	.577**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.086	.000	.000	.031	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
YP10	Pearson Correlation	.414**	.513**	.880**	.511**	.515**	.839**	.572**	.562**	.577**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
OCB (Y)	Pearson Correlation	.670**	.837**	.867**	.667**	.795**	.828**	.679**	.688**	.765**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Tablet t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696

Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83