

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus di
PT. Bank SUMUT Cabang Stabat)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH:

| | |
|---------------------------|-----------------------------|
| NAMA MAHASISWA | : ANDI SYAHPUTRA HSB |
| NPM | : 71210312126 |
| PROGRAM PENDIDIKAN | : STRATA SATU (S1) |
| PROGRAM STUDI | : MANAJEMEN |
| KONSENTRASI | : MSDM |



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Syukur alhamdulillah saya sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan kepada saya beserta karunia dan rahmat-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi dalam menuntun saya menyelesaikan program studi sarjana saya.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus di PT. Bank Sumut Cabang Stabat)”**, sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan.

Dalam menyusun skripsi ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Hj. Safrida, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Syafrizal, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara sekaligus

selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

4. Seluruh dosen dan staff pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara yang telah banyak memberikan berkal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Orang tua tercinta, yang telah banyak memberikan do'a, dukungan, motivasi kepada penulis.
6. Istri Tersayang, yang telah banyak memberikan do'a, dukungan, motivasi kepada penulis.
7. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan anda semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mohon saran dan kritikan pembaca agar kedepannya bisa lebih baik lagi dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 20 April 2023

Penulis

ANDI SYAHPUTRA HSB

NPM:71210312126

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---------------------------------------|-------------|
| ABSTRAK | |
| ABSTRACT | |
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Belakang..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3 Batasan dan Rumusan Masalah | 5 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| 2.1 Uraian Teori..... | 8 |
| 2.1.1 Lingkungan Kerja..... | 8 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 8 |
| 2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja..... | 10 |
| 2.1.2 Motivasi Kerja..... | 12 |
| 2.1.3 Organizational Citizenship Behaviour (OCB) | 18 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian | 27 |
| 3.1.1 Lokasi Penelitian..... | 27 |
| 3.1.2 Objek Penelitian..... | 27 |
| 3.1.3 Waktu Penelitian | 27 |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 28 |
| 3.2.1 Populasi | 28 |
| 3.2.2 Sampel..... | 29 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 29 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5.1 Uji Validitas | 34 |
| 3.5.2 Uji Realibilitas..... | 35 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 36 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI | 43 |
| 4.1 Sejarah PT Bank Sumut..... | 43 |
| 4.2 Teknik Analisis Data | 44 |
| 4.3 Struktur Organisasi | 45 |
| 4.4 Produk PT Bank Sumut | 45 |
| 4.5 Uraian Singkat Variabel Karyawan PT Bank Sumut Cabang Stabat..... | 47 |
| BAB V ANALISIS DATA DAN EVALUASI..... | 49 |
| 5.1 Analisis Data | 49 |
| 5.1.1 Identitas Responden | 49 |
| 5.1.2 Jawaban Responden | 50 |
| 5.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia | 50 |
| 5.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan lama Bekerja | 51 |
| 5.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |

| | |
|--|----|
| 5.1.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 53 |
| 5.2 Statistik Deskriptif..... | 54 |
| 5.2.1 Variabel Faktor Lingkungan Kerja | 54 |
| 5.2.2 Variabel Faktor Motivasi Kerja | 56 |
| 5.2.3 Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terdapat Organizational Citizenship Behavior..... | 59 |
| 5.3 Statistik Deskriptif..... | 62 |
| 5.3.1 Uji Validitas Data | 62 |
| 5.3.2 Uji Realibilitas Data..... | 64 |
| 5.4 Asumsi Klasik | 66 |
| 5.4.1 Uji Normalitas..... | 66 |
| 5.4.2 Uji Linieritas | 68 |
| 5.4.3 Uji Heteroskedasitas | 70 |
| 5.5 Penguji Hipotesis..... | 72 |
| 5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 72 |
| 5.5.2 Uji t (Parsial)..... | 73 |
| 5.5.3 Uji Simultan (Uji F)..... | 75 |
| 5.6 Evaluasi | 76 |

| | |
|--|-----------|
| 5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> di PT Bank Sumut Cabang Stabat... | 76 |
| 5.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> di PT Bank Sumut Cabang Stabat... | 77 |
| 5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT Bank Sumut Cabang Stabat..... | 78 |
| 5.7 Keterbatasan Penelitian | 78 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 80 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 80 |
| 6.2 Saran | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian | 28 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel | 30 |
| Tabel 3.3 <i>Scoring</i> untuk Jawaban Kuesioner | 33 |
| Tabel 3.4 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas | 36 |
| Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 50 |
| Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 51 |
| Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan | 53 |
| Tabel 5.5 Deskripsi Variabel Faktor Lingkungan Kerja | 54 |
| Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Faktor Motivasi Kerja | 57 |
| Tabel 5.7 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>OCB</i>) | 59 |
| Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) | 62 |
| Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) | 63 |

| | |
|--|----|
| Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)..... | 64 |
| Tabel 5.11 Hasil Uji Realibilitas..... | 66 |
| Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas..... | 67 |
| Tabel 5.13 Hasil Uji Linearity Lingkungan Kerja (X1) Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y) | 68 |
| Tabel 5.14 Hasil Uji Linearity Motivasi Kerja (X2) Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y) | 69 |
| Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 72 |
| Tabel 5.16 Hasil Uji t (Parsial)..... | 73 |
| Tabel 5.17 Hasil Uji F (Simultan)..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 2 Struktur Organisasi | 45 |
| Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedasitas | 71 |

Melihat dari hasil analisis perhitungan pada uji t tabel untuk pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dengan PT. Bank Sumut Cabang Stabat secara parsial atau sendiri-sendiri, dimana terlihat bahwa nilai t hitung di dapat sebesar 1,199 sementara nilai t tabel yaitu 3,291 maka bisa dinyatakan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.

Hasil uji t tersebut maka dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikansi dari Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Artinya tidak ada pengaruhnya secara signifikan untuk karyawan pada lingkungan kerja seperti situasi atau kondisi kantor PT. Bank Sumut Cabang Stabat terhadap perilaku karyawan diluar peraturan atau situasi kantor dalam bekerja di PT. Bank Sumut Cabang Stabat.

5.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bank Sumut Cabang Stabat.

Melihat dari hasil analisis perhitungan pada uji t tabel untuk pengaruh Variabel Motivasi Kerja dengan PT. Bank Sumut Cabang Stabat secara parsial atau sendiri-sendiri, dimana terlihat bahwa nilai t hitung di dapat sebesar 3,630 sementara nilai t tabel yaitu 3,291 maka bisa dinyatakan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Hasil uji t tersebut maka dinyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikansi dari Variabel Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Artinya ada

pengaruhnya secara signifikan untuk karyawan terhadap Motivasi kerja seperti situasi atau kondisi kantor PT. Bank Sumut Cabang Stabat terhadap perilaku karyawan diluar peraturan atau situasi kantor dalam bekerja di PT. Bank Sumut Cabang Stabat.

5.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bank Sumut Cabang Stabat.

Melihat dari hasil analisis perhitungan pada uji f tabel untuk pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Stabat secara simultan, dimana terlihat bahwa nilai f hitung di dapat sebesar 20,195 sementara nilai f tabel yaitu 3,291 maka bisa dinyatakan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Sementara itu nilai signifikansi pada uji simultan sebesar 0,001. Maka dapat ditetapkan angka signifikan yaitu $0,001 < \alpha 0,05$, tentunya hasil uji t tersebut maka dinyatakan bahwa ada pengaruh secara bersamaan dari Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bank Sumut Cabang Stabat.

5.7. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena

penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 36 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Atas hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat mensimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari analisis validitas dan reliabilitas dengan memakai aplikasi SPSS versi 26 dapat dihasilkan bahwa seluruh variabel Lingkungan Kerja juga disebut sebagai X1, variabel Motivasi Kerja disebut juga X2 dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* disebut juga Y mempunyai keterangan valid. Sehingga seluruh variabel yang diteliti dapat digunakan sebagai bahan pengujian di SPSS versi 26.
2. Pada uji Normalitas dapat dihasilkan bahwa pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai signifikansi Test Asymp. Sig. (2-tailed)^c senilai 0,200 > 0,005. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang diteliti merupakan normal dan bahwasanya sebaran kedua data tersebut memiliki distribusi normal dan syarat uji normalitas untuk penelitian ini terpenuhi.
3. Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan linear terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, hal ini terlihat pada ANOVA tabel terlihat variabel Lingkungan Kerja nilai signifikansi pada kolom tabel *deviation from linearity* sebesar 0.975 > 0.05 dan variabel Motivasi Kerja nilai signifikansi pada kolom tabel *deviation from linearity* sebesar 0.802 > 0.05.

4. Pada uji t (parsial) dapat dihasilkan bahwa secara parsial atau tersendiri tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di PT. Bnk Sumut Cabang Stabat, hal ini terlihat pada nilai t hitung diperoleh $1,199 < 3,291$, atau disebut t hitung $< t$ tabel serta dapat juga dilihat dari nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja angka signifikan yaitu $0,239 > 0,05$. Selanjutnya hasil pengujian parsial bahwasnya ada secara signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di PT. Bank Sumut Cabang Stabat. Hal ini terlihat pada nilai t hitung diperoleh $3,630 > 3,291$, maka bisa dikatakan bahwa t hitung $> t$ tabel, serta nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja angka signifikan yaitu $0,001 < 0,05$.
5. Pada uji F (simultan) bahwa ada pengaruh bersama-sama antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Bank Sumut Cabang Stbat. Hal ini terlihat pada nilai F hitung diperoleh $20,195 > 3,291$, atau F hitung $> F$ tabel serta nilai signifikansi pada uji simultan $0,001 < \alpha 0,05$.

6.2. Saran

1. Perusahaan dapat meningkatkan kondisi dan situasi lingkungan kerja sehingga karyawan lebih nyaman ketika bekerja dan perusahaan memperhatikan faktor-faktor terjadinya peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini tentunya sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target usaha perusahaan.

2. Perusahaan diharapkan untuk bisa meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang sudah diipunyai karyawan serta tidak juga dipaksakan, hal itu mesti tumbuh pada kesadaran karyawan sendiri, karena hal ini bisa hadir jika diantara karyawan mempunyai ikatan kuat serta memiliki rasa toleransi yang baik dan juga minimnya terjadi konflik pada perusahaan.
3. Perusahaan seharusnya memberi pengarahan serta motivasi terhadap karyawan agar pekerjaan yang diluar dari *job description* dilakukan secara ikhlas serta memberikan kualitas kerja yang tinggi untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta; Prasetiya Mulya Publisihing
- Darto, Mariman. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10-34
- Deepublish. *Teknik Pengambilan Sampel: 11 Macam dan Contoh Lengkapnya*. Diambil dari <https://penerbitdeepublish.com/teknik-pengambilan-sampel/>
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk”, *Jurnal EMBA, IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harwandi, R. I. (2018). *Hubungan antara dukungan sosial orang tua dan prokrastinasi dalam mengerjakan skripsi pada mahasiswa (Skripsi)*. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Diambil dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9762>

Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*. *HUMANIORA*, 5(1), 62-70

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

Masydzulhak et al. (2016). The Influence Of Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance And Organizational Commitment Satisfaction As An Intervening Variable In PT. Cikarang Listrindo. *Quest Journals Journal Of Research In Business And Management*. Volume 4 ~ Issue 10. pp: 01-10

Mira, Wike Santa & Margaretha, Meily. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189-206

Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru

Podsakoff, Philip M, Mackenzie, Scott B & Bommer W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 22(22), 259-298.

- Organ, Dennis, Podsakoff, Philip M Mackenzie & Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publication
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Robbin, J. &. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Saptutyningasih, Endah & Esty setyaningrum. (2020). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat*. Sleman: Gosyen publishing
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Vol. 5)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
Group

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra
Wacana Media.

Widiasworo, Erwin. (2018). *Mahir Penelitian Pendidikan Modern*. Yogyakarta:
Araska

LINGKUNGAN KERJA (X1)

| ANGKET PENELITIAN | | | | | | |
|-------------------|---|----|---|---|----|-----|
| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya merasa nyaman dengan ruangan yang bersih tdak ada sampah serta debu di lantai maupun di tempat lainnya | | | | | |
| 2 | Adanya pendingin udara (AC) serta lampu yang terang | | | | | |
| 3 | Adanya komputer, printer dan jaringan internet yang baik | | | | | |
| 4 | Suara kebisingan dari luar membuat saya terganggu dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Adanya bunyi telepon, suara pintu dibuka dan suara obrolan teman mengganggu pekerjaan saya | | | | | |
| 6 | Saya dengan teman kerja menjalin hubungan yang baik | | | | | |
| 7 | Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antara rekan kerja dapat membantu pekerjaan | | | | | |
| 8 | Sekuriti selalu menjalankan keamanan setiap waktu | | | | | |

MOTIVASI KERJA (X2)

| ANGKET PENELITIAN | | | | | | |
|-------------------|---|----|---|---|----|-----|
| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Gaji yang diperoleh bisa memenuhi kebutuhan karyawan dalam sebulan. | | | | | |
| 2 | Pekerjaan saya ini sesuai minat atau keahlian saya | | | | | |
| 3 | Saya selalu komitmen dan antusias dalam menjalankan pekerjaan saya | | | | | |
| 4 | Perusahaan memberikan kesempatan jenjang karir bagi karyawan | | | | | |
| 5 | Adanya pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan | | | | | |
| 6 | Saya dan teman kerja selalu saling membantu jika terjadi masalah | | | | | |
| 7 | Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 8 | Standar pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai SOP Perbankan | | | | | |

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Y)

| ANGKET PENELITIAN | | | | | | |
|-------------------|---|----|---|---|----|-----|
| NO | PERNYATAAN | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Seya selalu mematuhi setiap peraturan yang diberikan perusahaan walaupun tidak selalu diawasi | | | | | |
| 2 | Saya memberikan bantuan kepada teman kerja yang mendapat kesulitan | | | | | |
| 3 | Saya selalu menjaga citra perusahaan dari segala bentuk apapun dan selalu menghadiri seluruh kegiatan yang dibuat oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya memberikan nasehat kepada teman kerja yang mengalami sesuatu masalah. | | | | | |
| 5 | Saya memperhatikan setiap tanggapan dan keluhan dari nasabah perusahaan | | | | | |
| 6 | Saya selalu membaca pengumuman, pamlet atau informasi yang ditempel di perusahaan | | | | | |
| 7 | Saya selalu mencari tahu tentang masalah yang dihadapi kantor kami | | | | | |
| 8 | Saya selalu memikirkan dampak baik dan buruk dalam mengambil keputusan | | | | | |

HASIL JAWABAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

| Respon | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | X1_8 | Jumlah X1 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| R1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| R2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| R3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| R4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| R6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| R7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| R8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| R9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| R11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| R13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| R14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| R16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| R17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R18 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| R19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| R20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| R21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| R22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| R23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| R24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| R27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| R28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| R29 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| R30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| R31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| R32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| R33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R34 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| R35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| R36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |

HASIL JAWABAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

| Responden | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | X2_7 | X2_8 | Jumlah X2 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| R1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| R2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| R3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| R4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| R5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| R6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| R7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| R8 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| R9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 |
| R12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| R13 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| R14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| R15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| R16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| R17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| R18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| R19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| R20 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| R21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| R23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R25 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| R26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| R28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| R30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 26 |
| R31 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| R32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| R33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| R34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| R35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| R36 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |

HASIL JAWABAN VARIABEL

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

| Responden | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Y_7 | Y_8 | Jumlah Y |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| R1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| R2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| R3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| R4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| R5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| R6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| R7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| R8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| R9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| R12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| R14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| R15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| R16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| R17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| R18 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 24 |
| R19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R20 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| R21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| R22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| R23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| R24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 |
| R25 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| R26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| R27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| R28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| R29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 |
| R31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| R32 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| R33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| R34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| R35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| R36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |

Correlations

| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | X1_8 | Jumlah_X 1 |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .652** | .675** | .493** | .450** | .634** | .643** | .503** | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 | <.001 | .002 | .006 | <.001 | <.001 | .002 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .652** | 1 | .659** | .573** | .611** | .659** | .781** | .613** | .844** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .675** | .659** | 1 | .580** | .699** | .722** | .749** | .695** | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .493** | .573** | .580** | 1 | .420* | .562** | .631** | .407* | .707** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | <.001 | <.001 | | .011 | <.001 | <.001 | .014 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .450** | .611** | .699** | .420* | 1 | .683** | .758** | .611** | .795** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | <.001 | <.001 | .011 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_6 | Pearson Correlation | .634** | .659** | .722** | .562** | .683** | 1 | .786** | .734** | .878** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_7 | Pearson Correlation | .643** | .781** | .749** | .631** | .758** | .786** | 1 | .752** | .928** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_8 | Pearson Correlation | .503** | .613** | .695** | .407* | .611** | .734** | .752** | 1 | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | <.001 | <.001 | .014 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Jumlah_X 1 | Pearson Correlation | .764** | .844** | .869** | .707** | .795** | .878** | .928** | .806** | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y_7 | Pearson Correlation | .374* | .777** | .677** | .792** | .670** | .699** | 1 | .613** | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Y_8 | Pearson Correlation | .483** | .386* | .705** | .574** | .526** | .609** | .613** | 1 | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .020 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Jumlah_Y | Pearson Correlation | .621** | .793** | .879** | .877** | .846** | .869** | .855** | .748** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

Scale: Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .931 | 8 |

Scale: Motivasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .919 | 8 |

Scale: OCB

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .923 | 8 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 36 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 2.71260889 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .106 | |
| | Positive | .106 | |
| | Negative | -.069 | |
| Test Statistic | | .106 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .385 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .373 |
| | | Upper Bound | .398 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

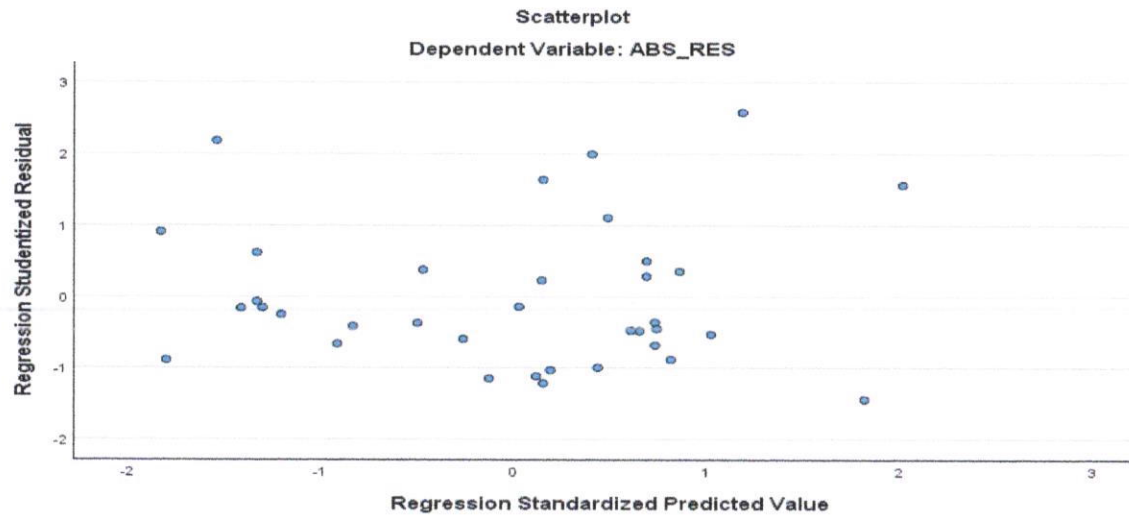
ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Organizational Citizenship Behavior * | Between Groups | 267.083 | 13 | 20.545 | 1.479 | .203 |
| | (Combined) Linearity | 212.350 | 1 | 212.350 | 15.284 | <.001 |

| | | | | | | |
|------------------|--------------------------|---------|----|--------|------|------|
| Lingkungan Kerja | Deviation from Linearity | 54.734 | 12 | 4.561 | .328 | .975 |
| | Within Groups | 305.667 | 22 | 13.894 | | |
| | Total | 572.750 | 35 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Organizational | Between | (Combined) | 379.467 | 14 | 27.105 | 2.945 | .013 |
| Citizenship Behavior * | Groups | Linearity | 303.987 | 1 | 303.987 | 33.028 | <.001 |
| Motivasi Kerja | | Deviation from Linearity | 75.480 | 13 | 5.806 | .631 | .802 |
| | Within Groups | | 193.283 | 21 | 9.204 | | |
| | Total | | 572.750 | 35 | | | |



Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.017 | 3.478 | | 2.880 | .007 |
| | Lingkungan Kerja | .164 | .137 | .196 | 1.199 | .239 |
| | Motivasi Kerja | .538 | .148 | .592 | 3.630 | <.001 |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 315.211 | 2 | 157.606 | 20.195 | <.001 ^b |
| | Residual | 257.539 | 33 | 7.804 | | |
| | Total | 572.750 | 35 | | | |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

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