

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan**

<sup>1)</sup> **Widia Elisa Putri**, <sup>2)</sup> **Ice Kamela S.E., M.M**

<sup>1</sup>Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : Widiaelisa1299gmail.com, icekamela@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Painan Pesisir selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Painan Pesisir Selatan yang terdiri dari Pns dan Non Pns. alat analisis yang digunakan regresi linear berganda dan di bantu SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Painan Pesisir selatan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and organizational commitment on organizational citizenship behavior of employees of the Archives and Library Service in Painan Pesisir Selatan. This study uses a quantitative research method with data collection techniques through direct distribution of questionnaires. The objects of this study were all employees of the Archives and Library Service in Painan Pesisir Selatan consisting of Pns and Non Pns totaling 46 people. Processed with the help of SPSS 25 analysis tools. Based on the test results, it is known that the work environment, work motivation, and organizational commitment have a positive effect on organizational citizenship behavior of employees of the Archives and Library Service in Painan Pesisir Selatan.*

**Key Word :** *Work Environment, Work Motivation And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menurut Priyandini et al., (2020) dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu instansi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu instansi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya rasa memiliki, sumber daya manusia juga harus berkualitas.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting, di mana maju mundurnya sebuah

organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh masing-masing sumber daya manusia atau orang-orang yang ada didalamnya (Susilo dan Muhardono, 2021). Keunggulan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat menjadi prioritas utama demi kemajuan suatu instansi agar dapat bersaing demi menjadi kompeten, dengan demikian maka instansi mencapai tujuan dan visi instansi yang telah menjadi rencana sebelumnya untuk dapat dicapai.

Salah satu instansi yang memperhatikan keunggulan sumber daya manusianya adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk menunjang keberhasilan dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan Kabupaten Pesisir Selatan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi penentu untuk mencapai tujuan dan visi dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Seluruh pegawai harus memiliki perilaku ekstra peran, merupakan perilaku yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, dan mampu meningkatkan efektivitas dalam suatu instansi (Solikhah dan Frianto, 2022). Berdasarkan data dari survei awal yang dilakukan, dapat dilihat bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan itu mencapai pada angka 52,4%, ini artinya OCB pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan belum maksimal atau relatif rendah. Kurangnya inisiatif kerja dan kepatuhan pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan mencerminkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fenomena ini menjadi hambatan besar, mengingat OCB berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong daya saing dan keberlanjutan instansi. Tanpa perilaku ekstra peran dari pegawai, upaya instansi untuk mencapai tujuan strategis dan menghadapi tantangan persaingan akan sulit terwujud.

Setiawan (2022:40) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pegawai yang melebihi kewajiban formal (ekstra *role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung, artinya seseorang memiliki OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Permasalahan tentang rendahnya OCB dapat terjadi dalam suatu instansi, di lingkungan pekerjaan bahwa masih ada pegawai yang kurang kesadaran akan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dalam suatu instansi, sebab dengan inisiatif dari pegawai untuk melakukan pekerjaan diluar kewajiban adalah suatu hal yang baik untuk maju dan tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Hal inilah yang menyebabkan betapa pentingnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada suatu instansi. Maka dapat dilihat dari data survei awal tentang OCB pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan.

Tidak hanya lingkungan kerja dan motivasi kerja, begitu juga dengan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Pegawai yang berkomitmen memiliki kemungkinan untuk tidak meninggalkan instansi meskipun mereka kurang puas dengan pekerjaannya, namun cenderung bertahan karena pegawai tersebut loyal dan bersedia memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan suatu instansi, (Solikhah dan Friyanto, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka OCB pegawai pada instansi akan semakin meningkat karena pegawai akan mempunyai keinginan untuk memberikan yang lebih terhadap instansi tempatnya bekerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan.

## KAJIAN LITERATURE

Ashlan dan Akmaluddin (2022:6) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan menjadi karakteristik individu dalam dunia kerja, OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lainnya, suka menlong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, membrikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal seseorang pegawai, berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial ditempat kerja. Organisasi yang sukses memiliki pegawai yang melakukan lebih dari tugas pekerjaan biasanya dan memberikan kinerja melebihi harapan di sebuah organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku anggota organisasi secara sukarela beraktivitas melebihi dari standar tugas yang diberikan. OCB adalah perilaku sukarela pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi (Syamsuddin et al., 2022).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku tambahan peran yang dilakukan secara atau sukarela diluar pekerjaan wajib yang secara tidak langsung atau diakui dalam sistem manamejen perusahaan dan dapat berdampak pada meningkatnya fungsi efektivitas perusahaan. Keberadaan OCB sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, membuat penggunaan sumber daya yang efisien, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Dan OCB sangat penting dalam meningkatkan layanan dan mencapai tujuan dalam suatu organisasi (Aisyah, 2020).

Khaeruman et al., (2021:21) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Yusuf dan Syarif (2017: 27) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun, artinya komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang pegawai mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

### Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian oleh Susilo dan Muhardono (2021) ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin aman dan nyaman lingkungan tempat bekerja maka pegawai akan semakin optimal dalam melakukan pekerjaannya. Jika pegawai merasa suasana dan kondisi kerja yang mendukung, maka pegawai akan memberikan kontribusi lebih atau bekerja secara sukarela diluar tanggung jawabnya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kailola menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di tempatnya bekerja. Jika pegawai merasa lingkungan tempatnya bekerja menyenangkan, fasilitas kerja memadai, lingkungan tempat bekerja jauh dari kebisingan, dan penerangan lingkungan kerja mendukung untuk bekerja, maka pegawai akan merasa senang dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. (Kailola, S. 2019)

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang baik di dalam suatu instansi, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai akan meningkat dan bertahan di instansi tersebut. Berdasarkan kajian teori maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

**2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut hasil penelitian dari Saputra et al., (2021) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya pada saat motivasi pada diri seseorang pegawai meningkat maka dapat memicu peningkatan pada OCB pegawai. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Motivasi merupakan dimana seseorang mendapatkan semangat dan dorongan untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan. (Saputra et al., 2021)

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dipahami bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai disuatu instansi. Semakin tinggi motivasi kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula OCB pegawai pada suatu instansi. Berdasarkan kajian teori maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

**3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut hasil penelitian dari Nurnaningsih dan Wahyono (2017) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Jika pegawai memiliki rasa ingin tinggal dan setia terhadap tempatnya bekerja maka pegawai akan terus memberikan kontribusi yang lebih pada instansi, untuk tercapainya tujuan dari organisasi tersebut, otomatis akan dapat meningkatkan OCB pegawai pada instansi tempatnya bekerja. (Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017).

Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula OCB pegawai pada suatu instansi. Berdasarkan kajian teori maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

**METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan, yang berjumlah 50 pegawai yang terdiri dari PNS dan non PNS. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Pembobotan setiap pertanyaan menggunakan skala 1-5. Dimensi pengukuran *organizational citizenship behavior (OCB)* menurut Organ dalam Dilla et al (2023) terdiri dari *sportmanship, civic virtue, conscientiousness, altruism*. indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992: 159) terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Menurut Mangkunegara (2009:93) indikator mengenai motivasi kerja terdiri dari prestasi kerja, pengendalian, ketergantungan, perluasan, aviliasi. Menurut Robbins & Judge (2015:56) dimensi komitmen organisasi terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Penelitian ini menggunakan Uji Validitas Confirmatory Factor Analysis (CFA), dengan kriteria item valid jika factor loading di atas 0,5. Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dengan kriteria reliabel jika alpha di atas 0,7. Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan data menggunakan nilai rata-rata, standar deviasi, varian, nilai maksimum, dan nilai minimum. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Uji Hipotesis (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Hasil analisis diawali dengan *respon rate* atau tingkat tanggapan responden penelitian, kemudian diikuti dengan profil responden

### Respon Rate

Respon rate merupakan tingkat tanggapan responden atas kuesioner yang sudah disebarakan kepada karyawan seluruh pegawai yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan, Kabupaten Pesisir Selatan. Berikut data proses penyebaran kusioner pada tabel 1.

Tabel 1. Respon Rate

Keterangan	Jumlah	Proporsi
Kuesioner yang disebarakan	50	100%
Kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	4	8%
Kuesioner yang rusak atau tidak layak	0	0%
Kuesioner yang diolah	46	92%

Sumber: Lampiran III, Hal 66

Berdasarkan tabel 1 dari 50 kuisisioner yang direncanakan untuk disebarakan, sebanyak 46 kuisisioner berhasil diterima dan dikembalikan. Sehingga sisa 4 kuisisioner tidak terkumpulkan karna berbagai alasan, seperti responden yang tidak hadir pada saat penyebaran kuisisioner dikarenakan cuti, dan juga tidak dapat dihubungi.

### Profil Responden

Setelah seluruh data dan informasi kuesioner dikumpulkan, Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah proses pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Langkah awal yang harus dilakukan peneliti adalah menarasikan demografi umum responden yang terlihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Deskripsi Profil Responden

Profil		N	%
Usia	21-30 tahun	10	21,7
	31-40 tahun	20	43,5
	41-50 tahun	15	32,6
	>51 tahun	1	2,2
Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	37
	Perempuan	29	63
Pendidikan Terakhir	SMA	8	17,4
	D3	11	23,9
	D4/S1	21	45,7
	S2	6	13
Rentang Masa Kerja	<5 tahun	6	13
	5-10 tahun	19	41,3
	11-25 tahun	21	45,7
Status Kerja	PNS	30	65,2
	NON PNS	16	34,8

Sumber: Lampiran IV, hal 66-67

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kuesioner didominasi oleh responden Perempuan dengan status Pns dari rentang usia 31-40 tahun. Jika dilihat dari rentang lama masa bekerja kuesioner diisi oleh responden dengan rentang kerja 11-25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden tersebut sudah lama bekerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan.

### Hasil Uji Instrumen

#### Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini digunakan metode Comfirmatory Factor Analysis (CFA) jika nilai faktor loading diatas 0,5 dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid, dan sebaliknya jika item pertanyaan tersebut memiliki nilai faktor loading dibawah 0,5 menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut tidak valid (Hair et al, 2014). Berikut ringkasan hasil uji validitas pervariabel pada tabel dibawah ini:

### Lingkungan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Instrumen	Jumlah Item Valid	Kisaran Faktor Loading	Standar
Lingkungan kerja	6	0,533-0,723	0,5

Sumber: lampiran V, hal 68

Berdasarkan hasil olahan data diatas dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja ditemukan 6 pertanyaan yang valid dengan kisaran factor loading 0,533 – 0,723.

### Motivasi Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Instrumen	Jumlah item valid	Kisaran faktor loading	Standar
Motivasi kerja	9	0,647 – 0,760	0,5

Sumber: lampiran V, hal 68

Berdasarkan hasil olahan data diatas dapat disimpulkan variabel motivasi kerja ditemukan 9 pertanyaan yang valid dengan kisaran factor loading 0,647 – 0,760.

### Komitmen Organisasi

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk variabel komitmen organisasi (X3), dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Instrumen	Jumlah Item Valid	Kisaran faktor loading	Standar
Komitmen Organisasi	11	0,726 – 0, 823	0,5

Sumber: Lampiran V, hal 69

Berdasarkan tabel 7 hasil olahan data diatas dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi ditemukan 11 pertanyaan yang valid dengan kisaran factor loading 0,726 – 0,823.

**Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) atau Variabel Y, dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB)**

Item Pertanyaan	Jumlah Item Valid	Kisaran Faktor Loading	Standart
OCB	11	0,648 – 0,782	0,5

Sumber: Lampiran V, hal 69

Berdasarkan tabel 7 hasil olahan data diatas dapat disimpulkan variabel Organizational Citizenship Behavior ditemukan 11 pertanyaan yang valid dengan kisaran factor loading 0,648 – 0,782.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah dilakukan pengujian validitas utuk setiap variabel, maka dilakukan uji reliabilitas untuk masing masing variabel. Berikut hasil ringkasan uji validitas masing masing variabel:

**Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
OCB (Y)	0,931	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,827	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,916	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,940	Reliabel

Sumber: Lampiran VI, hal 70-71

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel OCB (Y) memiliki cronbachs alpha sebesar 0,931, variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai cronbachs alpha sebesar 0,827, dan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai cronbachs alpha sebesar 0,916, serta variabel terakhir yaitu Komitmen Organisasi (X3) yang memiliki nilai cronbachs alpha sebesar 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha yang dihasilkan oleh setiap variabel melebihi nilai minimal cronbachs alpha yaitu sebesar 0,7. Jadi setiap variabel dalam penelitin ini dikatakan reliabel.

**Deskriptif dan Korelasi Variabel**

Berikut adalah hasil ringkasan untuk pengujian statistik deskriptif dari masing-masing variabel

**Tabel 11. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Minimum	Maksimum	Rata- Rata	Standar Deviasi
OCB (Y)	19	44	37,80	4,726
Lingkungan Kerja (X1)	23	50	41,37	6,361
Motivasi Kerja (X2)	24	54	45,57	6,732
Komitmen Organisasi (X3)	27	59	49,98	7,641

Sumber: Lampiran VII, hal 72

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa skor terendah yang diberikan reponden dalam menjawab pertanyaan variabel OCB adalah 19 dan skor tertinggi adalah 44. Sedangkan keseluruhan rata-rata skor yang diberikan responden adalah 37,80 dengan standar deviasi sebesar 4,726. Secara teoritis skor terendah yang diberikan reponden dalam menjawab pertanyaan yang mendukung variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 23 sedangkan skor tertinggi adalah 50. Dan rata-rata skor yang diberikan responden dalam menjawab semua pertanyaan adalah 41,37 dengan standar deviasi sebesar 6,361.

Selanjutnya untuk variabel Motivasi Kerja (X2) Secara teoritis jawaban terendah yang diberikan reponden dalam menjawab pertanyaan variabel motivasi kerja adalah 24 sedangkan skor tertinggi adalah 54, dengan keseluruhan rata-rata skor yang diberikan responden dalam menjawab semua pertanyaan variabel motivasi kerja adalah 45,57 dengan standar deviasi sebesar 6,732.

Dan untuk variabel terakhir yaitu komitmen organisasi secara teoritis skor terendah yang diberikan reponden dalam menjawab pertanyaan yang mendukung variabel komitmen organisasi adalah 27 dan skor tertinggi adalah 59. Sedangkan keseluruhan rata-rata skor yang diberikan responden dalam menjawab semua pertanyaan adalah 49,98 dengan standar deviasi sebesar 7,641.

### Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan secara empiris bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, maka dilakukanlah pengujian hipotesis melalui Uji T dibawah ini:

### Uji T

Tabel 12 Hasil Uji t

Variabel	Coef.	Sig	T	Ket
Lingkungan Kerja	0,568	0,005	2,972	H1 Diterima
Motivasi Kerja	0,363	0,016	2,505	H2 Diterima
Komitmen Organisasi	0,412	0,001	3,411	H3 Diterima

Sumber: Lampiran VII, hal 72

Dari tabel 12 dapat dilihat variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,568 dan t hitung 2,972 serta nilai signifikansi 0,005 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, maka hipotesis pertama (**H1**) **diterima**. Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus dan kondusif lingkungan kerja yang ada disebuah kantor maka dapat meningkatkan partisipasi dan sikap saling membantu dari karyawan.

Hasil ringkasan pengujian statistik tersebut juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,363 dan t hitung sebesar 2,505 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, maka



hipotesis kedua (**H2**) **diterima**. Hal ini menandakan bahwa bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula sikap saling membantu antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,412 dan nilai t hitung sebesar 3,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan cukupnya bukti untuk menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, maka hipotesis ketiga (**H3**) **diterima**. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi pula sikap pegawai untuk mendukung kesuksesan organisasi.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Setelah pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan. Temuan ini bermakna bahwa semakin karyawan merasa lingkungan kerjanya baik, kondusif dan menyenangkan maka kehendak pegawai untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lainnya, tindakan menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada masyarakat, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif terbukti. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang bagus di tempat kerja akan memberikan pengaruh positif kepada pegawai. Hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian Tontoli et al., (2022) dan Priyandini (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Setelah uji hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan. Hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi kerja terbukti sebagai salah satu variabel yang dapat mendorong terjadinya Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan. Temuan ini membuktikan bahwa semakin pegawai merasakan adanya dorongan atau motivasi di tempat kerja maka tingkat keinginan karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan akan meningkat pula. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada pegawai maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada pegawai tersebut. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Priyandini et al., (2020), Nurnaningsih, Priyandini (2020), Wahyono (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan penelitian Yulianto (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Artinya semakin tinggi pegawai mendapatkan motivasi kerja kecenderungan seorang pegawai akan lebih meningkatkan untuk bekerja, maka semakin tinggi juga kemungkinan pegawai melakukan perilaku suka rela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standart tugas yang diberikan oleh instansi.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan. Hal ini bermakna bahwa variabel komitmen organisasi terbukti sebagai salah satu variabel yang dapat mendorong terjadinya Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan, Temuan ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dari pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat OCB yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki rasa ingin tinggal dan setia terhadap instansi tempatnya bekerja maka pegawai akan terus memberikan kontribusi yang lebih pada instansi untuk tercapainya tujuan dari instansi tersebut, otomatis akan dapat meningkatkan OCB pegawai pada instansi tempatnya bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurnaningsih dan Wahyono (2017), Syamsuddin et al., (2022), Priyandini (2020) dan Aisyah (2020) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). semakin tinggi komitmen organisasi maka organizational citizenship behavior akan semakin tinggi.

### KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Kasus Pada Karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal Of Enterprise and Development*, 2, 1.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Menuju Guru Berprestasi* (Cetakan Pertama ed.). Yayasan Barkode.
- Hair. 2014 *Multivariate Data Analysis . A Global Perspective* (7 th ed) : Pearson Education
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2, 2.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Cetakan Pertama ed.). CV. AA. Rizky.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Economics Education Analysis Journal*, 6, 2.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Golve Indonesia Cabang Wonosari. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 1, 2.

- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Essensial S Ov Organizational Behavior England*. Jakarta: Pearson Education Limited.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship (OCB). *Jurnal Manajemen*, 10, 2.
- Setiawan, R. (2022). *Servant Leadership*. CV Azka Pustaka.
- Solikhah, C. I., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 1.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24, 02.
- Syamsuddin, N., Susanti, & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Ambitek Jurnal*, 2, 2.
- Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mangodow Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, dan Akuntansi*, 10, 4.
- Yulianto, N. B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi* (Cetakan Pertama ed.). Penerbit NAS Media Pustaka.