

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI SERTA
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
OCB DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Nur Fajar Pono^{1*}, Syamsul Hadi², Kusuma Chandra Kirana³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia
fajarpono9@gmail.com^{1*}

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-
2022; Diterbitkan: Oktober-2022

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek dan obyek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istiemwa Yogyakarta yaitu sebanyak 104 orang responden. Jenis penelitian menggunakan teknik kuantitatif dan teknik pengolahan data dalam penelitian menggunakan SmartPLS 3.3.3. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p - value$ sebesar $0,005 < 0,05$. Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Citizenship Behavior (OCB dengan nilai $P-Values$ $0,241 > 0,05$. Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p - value$ sebesar $0,037 < 0,05$. Motivasi tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Citizenship Behavior (OCB dengan nilai $P-Values$ $0,652 > 0,05$. Lingkungan Kerja Fisik tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawandengan nilai $P-Values$ $0,526 > 0,05$. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai $p - value$ sebesar $0,000 < 0$. OCB mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p - value$ sebesar $0,000 < 0,05$.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Organizational
Citizenship Behaviour, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

The aim of this research is to find out partially or simultaneously on the influence of work discipline and motivation and physical work environment on employee performance through OCB in the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta. The subjects and objects in this study were all employees of the Department of Manpower and Transmigration of the Special Region of Yogyakarta, as many as 104 respondents. This type of research uses quantitative techniques and data processing techniques in research using SmartPLS 3.3.3. Work Discipline has a significant and significant effect on employee

performance with a p value of $0.005 < 0.05$. Work Discipline has no significant and significant effect on Citizenship Behavior (OCB with a P-Value of $0.241 > 0.05$. Motivation has a significant and significant effect on Employee Performance with a p-value of $0.037 < 0.05$. Motivation has no significant and significant effect on Citizenship Behavior (OCB with a value of $0.037 < 0.05$). P-Values value $0.652 > 0.05$. Physical Work Environment has no significant and significant effect on Employee Performance with P-Values $0.526 > 0.05$. Physical Work Environment has a significant and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a p value of $0.000 < 0$. OCB has a significant and significant effect on employee performance with a p-value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Physical Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap perilaku dan mental yang mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta memiliki Bidang yang mengatur tentang penempatan dan perluasan kerja sebagaimana diatur Pada Pasal 15 ayat 1 Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berbunyi, Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 mempunyai tugas melaksanakan pelindungan dan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi untuk meningkatkan jumlah penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, dan penempatan transmigran. Bidang penempatan dan perluasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri memiliki bagi aneksi seperti yang diatur dalam Pasal 17 ayat 1 dan 2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Banyak hal yang harus diperhatikan oleh institusi pemerintahan dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru kedepannya dan karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting. Instansi harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkin kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik, maka instansi tersebut tidak akan maju. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkin kinerja yang baik, maka instansi tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam mendukung kinerja dari pemerintah daerah maupun pusat. Menurut Edison (2018) penilaian kinerja adalah system manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik

dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Ini selaras dengan penelitian terdahulu bahwa berdasarkan rumusan artikel dari Pusparani (2021), hasil dan pembahasan yang di kaji dan di bahas pada artikel ini, a) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; b) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; dan c) Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat memepengaruhi kinerja pegawai.

Perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukarela yang melebihi pekerjaan dasarnya seperti sopan dan membantu rekan kerja, yang tidak berkaitan dengan sistem kompensasi dan menguntungkan instansi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada rekan kerja menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Menurut Permatasari (2017) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitasfungsi pada organisasi. Ini menguatkan dari hasil penelitian Lestari & Ghaby (2018) disimpulkan bahwa makin baik *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PG Krebet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

Tanjung et al (2020) Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan: (1) Kesimpulan penelitian yang pertama adalah OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kesimpulan penelitian kedua adalah disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kesimpulan penelitian ketiga adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Selanjutnya penelitian disimpulkan melalui OCB, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik adalah hal-hal yang dapat mendorong kinerja yang baik juga.

Menurut Lestari & Ghaby, (2018) dalam jurnalnya Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan Fahmi (2017).

Selaras dengan penelitian dari Suwanto, (2019) yang menyatakan secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Berbeda

dengan hasil penelitian dari Arisanti et al (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut peneliti memberikan saran hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan

Menurut Fahmi (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selaras dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif motivasi kerja terhadap kinerja Haq et al (2022). Sama dengan hasil dari penelitian yang dilakukan Arisanti et al (2019) motivasi kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya, akan lebih baik jika nilai adjusted R square ditingkatkan menjadi mendekati satu. Sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya Haq et al (2022)

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja berkaitan dengan keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Para anggota organisasi atau pegawai yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tugas bersama, atau menghadapi pekerjaan yang sama memerlukan faktor lingkungan yang dapat mendukung kebersamaan mereka.

Dalam penelitian terdahulu ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan lingkungan kerjadan kinerja karyawan Kurniawan, (2020). Namundalam penelitian yang dilakukan Susilo & Muhardono (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016) Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Fahmi(2017) Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati.

Adapun indikator disiplin kerja pegawai menurut Rezza et al (2020) yaitu:

A. Ketepatan waktu

Definisi ketepatan waktu (timeliness) merupakan penilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

B. Mematuhi peraturan

Menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk norma-norma sosial di dalamnya. Di mana karyawan dengan suka rela dan penuh kesadaran taat atas semua peraturan yang telah diterapkan oleh instansi

C. Tanggungjawab

Kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Mampu menyelesaikan tugas

D. Mampu menyelesaikan tugas

Definisi mampu menyelesaikan tugas yaitu menilai bahwa tugas merupakan suatu kegiatan spesifik yang dijalankan dalam organisasi atau instansi yang di berikan atas kepercayaan atas kemampuan dari kinerja karyawannya.

2. Motivasi

Menurut Hasibuan(2016)motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hamali(2016)motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Menurut Chien dkk (2020)dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

A. Motivasi keuangan

Dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

B. Konsep diri (eksternal)

Keinginan untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Konsep diri (internal)

Keinginan untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

C. Kenilmatan kerja

Motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.

D. Internalisasi tujuan

Proses pemasukan nilai pada seseorang atau individu yang akan membentuk pola pikir yang dalam melihat makna realitas pengalaman, diartikan sebagai penggabungan atau penyatuan sikap, standar tingkah laku, pendapat, dan seterusnya di dalam kepribadian).

3. Lingkungan Kerja

MenurutAfandi, (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang adadilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

4. Kinerja

Menurut Bintoro (2017) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (2016) Keberhasilan suatu industri tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). OCB adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendo-rong efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Organ (2016) *Organizational citizenship behavior (OCB)* harus didefinisi ulang menggunakan *contextual performance* dimana *contextual behavior* adalah aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya berfungsi.

Menurut Robbins (2016) menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan.

III. METODE PENELITIAN

Subjek & objek penelitian menurut Sugiyono (2019) subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang dan objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan obyek objek dari penelitian ini adalah Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan dan OCB.

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Silaen (2018) Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Jumlah populasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 104 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Menurut Sugiyono, (2019), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Model Fit

Pengujian model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi output SmartPLS dibandingkan dengan kriteria seperti penjelasan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Kriteria Penilaian Model Fit (Goodness Of Fit)

Fit Summary	Saturated Model	Estimated Model	Penjelasan
SRMR	< 0,10	0,041	Tida Baik
d_ ULS	Output Confidence (CI) > Original_Sampel (OS)	0.388< 0.428	Tidak Baik
d_G	Output Confidence (CI) >Original_Sampel (OS)	0.388 <0.484	Tidak Baik
Chi-Square	² Statistik < χ^2 Tabel	615.936 >129,917955	Tidak Baik
NFI	Mendekati nilai 1	0.873	Baik
RMS Theta	< 0,12	0.220	Tidak Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan olahan data SmartPLS 3.3.3 yang telah dilakukan atau berdasarkan *outer* model diatas, makahasilnya dapat menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai-*statistic* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima atau terbukti apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model* sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0,257	2,837	0,005
Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	-0,237	2,087	0,037
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,074	0,634	0,526
Disiplin Kerja berpengaruh terhadap OCB	0,089	1,174	0,241
Motivasi berpengaruh terhadap OCB	-0,037	0,452	0,652
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap OCB	0,333	5,276	0,000
OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	0,438	5,006	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data hipotesis yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, berikut adalah analisis terkait pengaruh antar variabel yang diajukan sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,257 dan nilai-*statistik* sebesar 2,837 > 1.96, dengan nilai p – value sebesar 0,005 < 0.05. Variabel disiplin kerja dalam kajian ini terwakili oleh 8 pernyataan yang berdasarkan analisis deskriptif terlihat bahwa item pernyataan yang dominan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan adalah item pernyataan tentang kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang mana dapat meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Wahyudi (2019) mengatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Suwanto (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasibuan & Silvya, (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Budiman & Steven (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Arisanti (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Rezza & Winarno (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada besar persentase responden menjawab item pertanyaan sebanyak 48% menjawab setuju dengan butir pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik tepat waktu” yang mana menunjukkan bahwa disiplin kerja pada penyelesaian tugas-tugas dapat meningkatkan kinerja pada karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,237 dan nilai-t statistik sebesar 2,087 > 1.96, dengan nilai p – value sebesar 0,037 < 0.05. Ditinjau dari sisi kualitas jawaban yang diberikan oleh responden atas item pertanyaan terkait dengan motivasi didapatkan nilai skor total dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar sebanyak 623 atau sebanyak 59% responden menjawab setuju. Persentase skor tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pertanyaan pada variabel motivasi secara umum dari karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta diukur dari item pertanyaan yang diajukan mendapat respon yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Suwanto (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Hasibuan & Silvya, (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Budiman & Steven (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Arisanti (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Haq dkk (2022) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Chien dkk (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris tingginya tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tersebut dalam sudut pandang afektif, yang lebih menekankan pada kesamaan nilai dasar dan tujuan organisasi, dapat dipahami mengingat bahwa motivasi karyawan dibangun atas dasar kesamaan prinsip dan ikatan – ikatan emosional dengan antar sesama karyawan serta ikatan. Kesamaan nilai dasar inilah yang dimungkinkan menjadi media pemersatu sekaligus motivator utama bagi orang – orang yang berkontribusi pada instansi ini termasuk pegawai – pegawai didalamnya. Hal ini nampak pada jawaban responden yang memberikan nilai positif 59% pada item pengukuran variabel motivasi yang mana diantaranya mengekspresikan motivasi dalam bekerja seperti perasaan memiliki lembaga tempat dia bekerja, merasa menjadi bagian dari keluarga besar, merasa selaras dengan nilai-nilai yang ada pada lembaga tempat bekerja, dan seterusnya. Komitmen tinggi atas nilai-nilai dasar dan ikatan antar karyawan maupun dengan atasannya.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,074 dan nilai-t-statistik sebesar $0,634 > 1,96$, dengan nilai p – value sebesar $0,526 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiantara & Ardana (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, Permata (2017) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, Pusparani (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Siagian & Khair (2018), juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Fathoni (2021), juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Dea dkk (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Walaupun secara teori lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian yang saya lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasannya mungkin peneliti kurang dalam mengembangkan pertanyaan dari tiga indikator yaitu penata ruang, tingkat kebisingan, kenyamanan yang mana kuanagnya jumlah pertanyaan yang di berikan, memberikan dampak negative pada hasil penelitian ini, banyaknya responden menjawab netral sebanyak 18%, dengan item pertanyaan “Saya memiliki ruangan kerja yang tingkat kebisingannya tidak mengganggu” hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat memaklumi tingkat kebisingan di intansi tempat mereka bekerja.

d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,089 dan nilai-t-statistik sebesar $1,174 > 1,96$, dengan nilai p – value sebesar $0,241 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Disiplin Kerja terhadap OCB.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barza & Arianti (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB ini bisa disebabkan oleh beberapa hal yaitu; pertama banyaknya item pertanyaan OCB yang dihilangkan dari daftar pertanyaan karena tidak memenuhi unsur validitas, sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan 8 item pertanyaan yang mana seharusnya peneliti menambahkan beberapa item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur OCB sebagaimana digunakan oleh peneliti terdahulu, sehingga dari sisi alat ukur, item yang digunakan tidak sama dengan penelitian terdahulu.

e. Pengaruh Motivasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Motivasi terhadap OCB menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,037 dan nilai-t-statistik sebesar $0,452 > 1,96$, dengan nilai p – value sebesar $0,652 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Motivasi terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trigunajasa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh

secara positif dan tidak signifikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Muhandono (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Priyandini (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Khazamah (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Verianto (2018) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Dewi & Riana (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Walaupun secara teori motivasi sangat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB), namun pada penelitian yang saya lakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara statistik ada 7% responden menyatakan “Tidak setuju” pada tabel indikator konsep diri (Eksternal) di variabel motivasi yang mengartikan bahwa karyawan membutuhkan *reward* secara tidak langsung kepada atasan guna memotivasi karyawan bekerja dengan maksimal antar sesama rekan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,333 dan nilai-statistik sebesar $5,276 > 1.96$, dengan nilai $p - \text{value}$ sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap OCB.

Variabel lingkungan kerja fisik dalam kajian ini terwakili oleh 8 pernyataan yang berdasarkan analisis deskriptif terlihat bahwa item pernyataan yang dominan memberikan dampak terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah item pernyataan tentang ketersediaan fasilitas pekerjaan yang disediakan instansi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muarip (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Khazamah (2021) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil analisa diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan pada besar persentase responden menjawab item pertanyaan sebanyak 59% menjawab setuju dengan butir pertanyaan “Ruangan kerja saya memiliki warna interior yang memberikan kenyamanan” yang mana menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan warna dari interior kantor yang membuatnya merasa nyaman sehingga dapat bekerja secara optimal dengan sesama rekan kerja. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik juga akan diikuti dengan peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

g. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa koefisien *original sample* untuk pengujian pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,438 dan nilai-statistik sebesar $5,006 > 1.96$, dengan nilai $p - \text{value}$ sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Halim & Dewi (2018) secara simultan menemukan bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Verianto (2018) yang menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lestari & Ghaby (2018) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Tanjung (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Abrar & Isyanto (2019) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Kadarningsih dkk (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan, Pranata Adhi (2020) juga menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menetapkan beberapa hal terkait kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p - \text{value}$ sebesar $0,005 < 0.05$, artinya disiplin kerja berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p - \text{value}$ sebesar $0,037 < 0.05$, artinya Motivasi berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja Fisik tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $P\text{-Values}$ $0,526 > 0.05$, artinya Lingkungan Kerja Fisik kurang berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan
4. Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai $P\text{-Values}$ $0,241 > 0.05$, artinya Disiplin Kerja kurang berperan dalam meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
5. Motivasi tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai $P\text{-Values}$ $0,652 > 0.05$. artinya Motivasi kurang berperan dalam meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
6. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai $p - \text{value}$ sebesar $0,000 < 0.05$, artinya Lingkungan Kerja Fisik berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).
7. OCB mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $p - \text{value}$ sebesar $0,000 < 0.05$, artinya OCB berjalan dengan efektif dan baik maka dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.1080/07352689.2018>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 101–118.

- <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Barghani, Z. S. (2021). *THE ROLE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT ON TEACHERS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND MOTIVATION*. William Howard Taft University.
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496–508. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/490>
- Budiman, J., & Steven. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 79–85. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13143>.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163–175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>
- Halim, A. N., & Dewi, B. M. (2018). Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 183–193.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. In *CAPS*.
- Haq, S., Asbari, M., Sukriyah, Novitasari, D., & Abadiyah Siti. (2022). The Homeschooling Head Performance: How The Role of Transformational Leadership, Motivation, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 03(01), 167–179. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/96/80>
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Aksara, PT Bumi*. PT Bumi Aksara.
- Kadarningsih, A., Oktavia, V., & Ali, A. (2020). The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 123–134. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11087>
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). *Copyright © 2021, FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X* 375, 23(3),

- 375–382.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/9679>
- Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
<https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Muarip, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Ocb Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 semendawai Suku Iii Oku Timur. *Jurnal Trisna Riset*, 2(1), 8–15.
<https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/trisnariset/article/view/79/pdf>
- Pranata Adhi Kisna Putu Sang, NI, S. W., Yasa, & Putu, S. N. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar. *JurnalEkonomi&Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 65–72. <https://doi.org/10.22225/jj.7.1.1654.65-72>
- Rezza, A. M., & Winarno, W. (2020). *the Influence of Work Discipline and Organizational Communication*. 9(September), 94–105. <https://doi.org/DOI>
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-09.11>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Refika Aditama*. Bandung
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* (Vol. 1, Issue 1).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- 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(2), 95–102.
www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Batam. *Bening*, 7(1), 128–132.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2422>