

**Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Gelora Aksara
Pratama Jakarta**

¹Kusuma Chandra Kirana, ²Epsilandri Septyarini, ³Mellia Fitriani

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Email : [1kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id), [2epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id),
[3melliafitrianih7@gmail.com](mailto:melliafitrianih7@gmail.com)

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Februari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Karyawan PT. Gelora Aksara Pratama belakangan ini merasa tidak senang dengan lingkungan kerjanya, karena berbagai masalah yang terjadi disekitarnya seperti timbul rasa tidak suka antar sesama karyawan akibat menyebarkan gosip, ini menyebabkan munculnya konflik antar sesama rekan seruangan kerja dan mengakibatkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini bersifat kuantitatif, sampel yang digunakan adalah karyawan PT.GAP bagian departemen produksi yang berjumlah 80 orang dengan menggunakan kuesioner berskala Likert. Pengujian asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinan (R^2) adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian dan uji dengan alat bantu SPSS 24. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan adanya (1) pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan OCB. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan OCB, kemudian (4) secara bersama-sama (simultan) variabel kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

**Kata Kunci: Kepribadian, Motivasi, Lingkungan kerja, Organizational
Citizenship Behavior (OCB)**

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan pasti terdapat *Organization Citizenship Behavior* (OCB), kemunculan OCB sangat membantu dan mendukung dalam keefektifan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku OCB karyawan muncul karena adanya beberapa faktor internal dua diantaranya yaitu kepribadian dan motivasi (Wirawan, 2014). Ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku OCB yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Nurhayati et al, 2016). Organ dalam Titisari (2019) berpendapat bahwa “Perbedaan individu merupakan *predictor* yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka”, maka sangat wajar jika beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka kemungkinan besar menampilkan OCB. Oleh karena itu seorang karyawan cenderung memiliki OCB jika karyawan tersebut memiliki motivasi (Farida dan Hartono, 2016:25). “Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya” (Muhdar, 2015).

Karyawan yang memiliki OCB akan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Karyawan PT. Gelora Aksara Pratama (GAP) belakangan ini merasa tidak nyaman dengan

lingkungan kerjanya, karena berbagai masalah yang terjadi disekitarnya seperti timbul rasa tidak suka antar sesama karyawan akibat dari menyebarkan gosip yang tidak-tidak, ini menyebabkan munculnya konflik antar sesama teman seruangan kerja dan mengakibatkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Lingkungan kerja mempengaruhi emosi individu tersebut, jika seorang individu senang dengan lingkungannya maka individu tersebut akan bekerja secara optimal dengan penuh semangat tetapi sebaliknya jika karyawan tidak merasa senang dengan lingkungannya maka ini akan menurunkan kinerja karyawan dan waktu kerja menjadi tidak optimal. Pegawai yang terlibat konflik cenderung menjadi pribadi yang egois, tidak mau bekerja sama dengan sesama rekan kerjanya dan ini membuat motivasi karyawan tersebut menurun, serta akan membuatnya menjadi malas bekerja serta tidak betah ditempatnya bekerja. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap OCB baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepribadian

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Tursanurohmad (2019) mengemukakan bahwa “Kepribadian merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain”, atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian ialah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil dan menentukan sifat umum dan

perbedaan dalam perilaku seseorang. Hal ini paling banyak digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diperlihatkan oleh seorang individu.

2. Motivasi

Menurut Lantaran & Nursan (2019) “Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu”.

Menurut Sutrisno (2017) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) “lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Rahardjo (2014) “Lingkungan kerja yang mempengaruhi moral adalah lingkungan fisik”. Lingkungan fisik merupakan suatu tempat bekerja dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya (*environment atmosphere*) kantornya. Kondisi tempat kerja sangat erat kaitannya dengan lingkungan fisik dan tempat kerja,

seperti pencahayaan, suara, udara dan lain-lain sehingga orang yang bekerja akan merasa nyaman dalam bekerja.

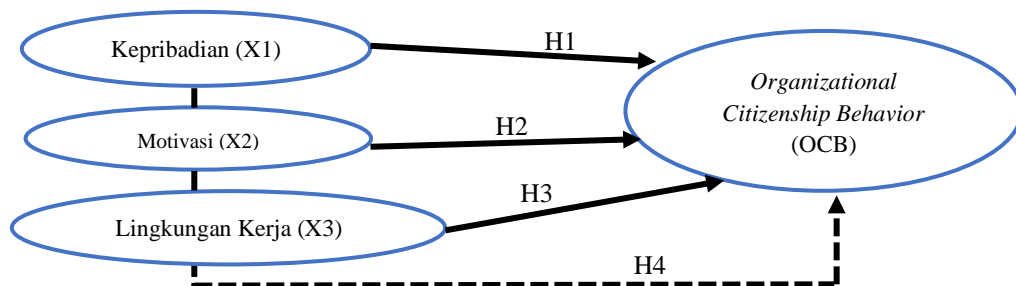
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Prasasti dan Yuniawan (2017) “Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan”.

Menurut Golparvar dan Javadian dalam Soentoro (2013) “Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku ekstra peran yang mampu diperankan oleh karyawan, di mana karyawan bekerja tidak hanya terbatas pada deskripsi tugas semata”.

5. Model penelitian

Kerangka pikir yang dirancang untuk penelitian ini dapat ditinjau sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

6. Hipotesis Penelitian**a. Kepribadian terhadap OCB**

“Kepribadian mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil ini memberi informasi bahwa semakin baik positif kepribadian maka OCB semakin baik” (Tursanurohmad, 2019). Kepribadian memberikan pengaruh positif terhadap OCB, yang berarti ketika kepribadian semakin baik, maka OCB juga akan meningkat, dengan kata lain meningkatnya kepribadian akan mengakibatkan peningkatan OCB (Firmansyah, 2019).

Sedangkan dari hasil penelitian Ehsan Malik et al. (2012) kepribadian dapat menghasilkan perilaku OCB dilingkungan kerja melalui berbagai proses yang bergantung. Perbedaan kepribadian menghasilkan efek pada bagaimana individu mendapat motivasi, karakteristik kepribadian juga dipengaruhi oleh cara individu menginterpretasikan situasi tertentu yang muncul dan jelas seseorang akan menangani dan menginterpretasikan situasi tersebut sesuai dengan kepribadiannya.

Dengan hasil penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepribadian seseorang terhadap OCB.

H₁: Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

b. Motivasi terhadap OCB

Ketika organisasi memberikan elemen motivasi seperti gaji yang lebih tinggi, lingkungan yang baik dan sebagainya akan mempengaruhi tingkat OCB di antara karyawan. Selain itu, kesempatan promosi sebagai motivasi bagi karyawan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan berdedikasi pada organisasi yang akibatnya mengarah pada OCB yang lebih baik atau lebih tinggi di antara karyawan (Osman et al., 2015).

Sedangkan dari hasil penelitian Yuni dan Herio (2017) Jika motivasi kerja pegawai itu rendah maka perilaku OCB juga rendah, begitu sebaliknya “jika motivasi kerja karyawan itu tinggi maka perilaku OCB juga akan tinggi, hal ini menunjukkan adanya kolerasi yang berarah positif” (Siyah, 2017).

Sesuai dengan penelitian diatas maka terdapat pengaruh baik antara motivasi dengan OCB.

H₂: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

c. Lingkungan kerja terhadap OCB

“Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Suatu organisasi dengan lingkungan kerja yang baik, terutama kondisi fisik, iklim yang komuikatif, dan aturan serta prosedur yang sesuai

dengan strategi organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja dalam organisasi kondusif maka OCB juga akan meningkat” (Zufriah, 2020).

Sedangkan dari hasil penelitian Agung Waspo et al. (2019) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap OCB. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang baik, maka karyawan cenderung enggan untuk berperilaku OCB (Waspo et al., 2019).

H₃: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

d. Kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap OCB

H₄: Kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gelora Aksara Pratama bagian departemen produksi yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*, setelah dihitung didapat sebanyak

80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *Probability Sampling* (*Simple Random Sampling*) dan *sampling purposive*.

3. Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian diatas maka dalam penelitian ini menggunakan empat variabel dengan tiga variabel bebas (*Independent variable*) yakni kepribadian (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) serta satu variabel terikat (*Dependent variable*) yakni OCB (Y).

4. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (angket) berskala *Likert*.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode statistik menggunakan alat bantu SPSS *Statistics* versi 24.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir indikator variabel. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk menguji kelayakan kuisisioner atau angket, dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, dengan *n* adalah jumlah sampel dan taraf kesalahan (*a*) adalah 5%, *n* yang berarti jumlah sampel. *Degree of freedom* (*df*) = *n* – 2 maka diketahui *r* tabel adalah 0.219.

Ketentuan:

(a) Jika r hitung $> r$ tabel atau nilai Sig. < 0.05 , maka butir pernyataan indikator valid.

(b) Sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel atau nilai Sig. > 0.05 , maka butir pernyataan indikator tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan ketentuan:

(a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.

(b) Dikatakan tidak reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* atau r hitung $< 0,60$.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yakni pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan dua cara yaitu: (1) analisis grafik dengan ketentuan, jika distribusi data residual normal, maka garis data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dan (2) uji statistik (*Kolmogorov-Smirnov*) dengan ketentuan, jika *probability* dari *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka model regresi dapat terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antarvariabel independen (bebas) dengan ketentuan, nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka data tersebut tidak terjadi kolerasi antar variabel atau multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji *Glejser*, yang dimana probabilitas signifikansinya adalah 5%.

c. Uji Statistik

1) Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variasi variabel terikat (dependen), baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama).

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui

suatu dugaan atau hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan

uji regresi linier berganda dan uji F (simultan atau bersama-sama).

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket
Kepribadian (X1)	Pernyataan 1	0.784	0.219	Valid
	Pernyataan 2	0.699		Valid
	Pernyataan 3	0.740		Valid
	Pernyataan 4	0.732		Valid
	Pernyataan 5	0.662		Valid
	Pernyataan 6	0.740		Valid
	Pernyataan 7	0.773		Valid
	Pernyataan 8	0.577		Valid
	Pernyataan 9	0.827		Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 1	0.540	0.219	Valid
	Pernyataan 2	0.653		Valid
	Pernyataan 3	0.733		Valid
	Pernyataan 4	0.691		Valid
	Pernyataan 5	0.389		Valid
	Pernyataan 6	0.607		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 1	0.689	0.219	Valid
	Pernyataan 2	0.738		Valid
	Pernyataan 3	0.715		Valid
	Pernyataan 4	0.622		Valid
	Pernyataan 5	0.613		Valid
	Pernyataan 6	0.635		Valid
	Pernyataan 7	0.647		Valid
	Pernyataan 8	0.584		Valid
	Pernyataan 9	0.619		Valid
OCB (Y)	Pernyataan 1	0.721	0.219	Valid
	Pernyataan 2	0.742		Valid
	Pernyataan 3	0.822		Valid
	Pernyataan 4	0.733		Valid
	Pernyataan 5	0.664		Valid
	Pernyataan 6	0.641		Valid
	Pernyataan 7	0.762		Valid
	Pernyataan 8	0.627		Valid

a. Berdasarkan hasil pengujian didapat semua butir pernyataan kuesioner variabel kepribadian memperoleh nilai r hitung > nilai r tabel (0.219), maka dapat diambil kesimpulan instrument valid.

b. Berdasarkan hasil pengujian didapat semua butir pernyataan kuesioner variabel motivasi memperoleh nilai r hitung > nilai r tabel (0.219), maka dapat diambil kesimpulan instrument valid.

- c. Berdasarkan hasil pengujian didapat semua butir pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja memperoleh nilai r hitung > nilai r tabel (0.219), maka dapat diambil kesimpulan instrument valid.
- d. Berdasarkan hasil pengujian didapat semua butir pernyataan

kuesioner variabel OCB memperoleh nilai r hitung > nilai r tabel (0.219), maka dapat diambil kesimpulan instrument valid.

- e. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepribadian (X1)	0.884	0.219	Reliabel
Motivasi (X2)	0.720		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.829		Reliabel
OCB (Y)	0.860		Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 2 diatas, dapat dilihat setiap variabel memiliki nilai r Hitung atau Cronbach's Alpha > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

normalitas juga dapat diketahui melalui Tes Kolmogorov-Smirnov tabel 2 dibawah.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

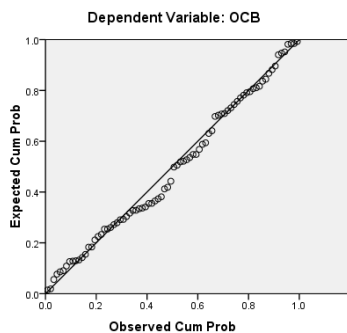
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05921146
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.633

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil analisis grafik output SPSS 24 pada uji normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal plot Gambar 2 diatas, terlihat bahwa penyebaran data sesungguhnya sudah mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Diketahui Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel 3 diatas adalah 0.633 ini berarti > dari 0.05. Maka dapat diambil kesimpulan model regresi dalam penelitian ini dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berikut hasil *output* SPSS 24.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.882	4.022		.219	.827		
Kepribadian	.250	.080	.285	3.127	.003	.734	1.363
Motivasi	.206	.094	.174	2.186	.032	.963	1.038
Lingkungan Kerja	.455	.085	.492	5.327	.000	.711	1.406

a. Dependent Variable: OCB

Terlihat pada tabel 4 diatas, bahwa semua hasil *output* SPSS dari variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10. Maka dapat diambil kesimpulan diantara variabel

dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Glejser* digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas.

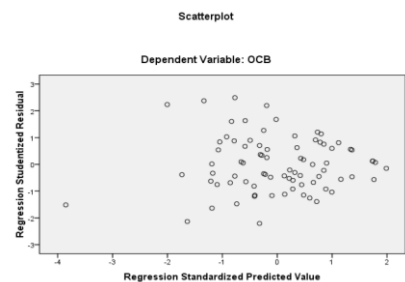
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.459	2.157		4.850	.000
Kepribadian	-.080	.043	-.229	-1.867	.066
Motivasi	-.087	.051	-.185	-1.727	.088
Lingkungan Kerja	-.056	.046	-.153	-1.231	.222

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan informasi *output* pada tabel 4 diatas, diketahui bahwa semua nilai *Sig.* pada setiap variabel memiliki nilai signifikansi > 0.05, maka dapat dikatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dilihat hasil Gambar 3 *scatterplot* dibawah, titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka

dapat diambil kesimpulan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

3. Uji Deskriptif

Tujuan dari penganalisaan ini adalah untuk mengetahui nilai minimal, maksimal, mean dan

standar deviasi antar variabel. Berikut dibawah ini adalah hasil output SPSS untuk pengujian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kepribadian	80	19	45	38.16	.572	5.115
Motivasi	80	23	40	32.86	.423	3.788
Lingkungan Kerja	80	21	45	36.66	.545	4.876
OCB	80	17	40	33.89	.503	4.500
Valid N (listwise)	80					

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui variabel kepribadian memperoleh nilai minimal statistik sebesar 19 dan nilai maksimal statistik sebesar 45 dengan nilai rata-rata 38.16 dan standar devisiiasi sebesar 5.115.

Variabel motivasi memperoleh *varians* min. sebesar 23 dan maks. Sebesar 40 dengan nilai rata-rata 32.86 dan standar devisiiasi sebesar 3.788.

Variabel lingkungan kerja memperoleh *varians* min. sebesar 21 dan maks. Sebesar 45 dengan nilai rata-rata 36.66 dan standar devisiiasi sebesar 4.876.

Variabel OCB memperoleh *varians* min. sebesar 17 dan maks. Sebesar 40 dengan nilai rata-rata 33.89 dan std. devisiiasi sebesar 4.500.

4. Analisis Kuantitatif

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

“Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa baik (*goodness-fit*) model regresi” (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji menggunakan SPSS.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.520	3.119

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepribadian

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0.538 atau 53.8%, jadi dapat diartikan bahwa variabel Y (dependen) yakni OCB dapat dipengaruhi oleh variabel independen (X) yakni kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 53.8% dan sisanya 46.2% dapat dipengaruhi oleh diluar variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan *Std. Error of the Estimate* (SEE) diketahui sebesar 3.119, menurut Ghozali (2018) semakin kecil nilai *Standard error of the estimate* maka semakin baik suatu regresi untuk memprediksi variabel terikat (dependen).

5. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2015) uji regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan (dimanipulasi). Dalam penelitian ini, analisis tersebut digunakan untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. adapun model untuk pengujian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berikut tabel 8 dibawah ini adalah hasil output analisis regresi linier berganda pada penelitian ini

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.882	4.022		.219	.827
Kepribadian	.250	.080	.285	3.127	.003
Motivasi	.206	.094	.174	2.186	.032
Lingkungan Kerja	.455	.085	.492	5.327	.000

a. Dependent Variable: OCB

Dari Tabel 8 atas, maka didapat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0.882 + 0.250X_1 + 0.206 X_2 + 0.455X_3 + e$$

Dapat diambil kesimpulan, jika kepribadian(X₁), motivasi(X₂), dan lingkungan kerja(X₃) bernilai 0 maka OCB (Y) memiliki nilai sebesar 0.882. Jika variabel kepribadian(X₁) mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mempengaruhi OCB (Y) sebesar 0.250 atau 25%. Jika variabel motivasi(X₂) mengalami kenaikan sebesar 1% maka OCB (Y) akan naik sebesar 0.206 atau 20.6%. Jika variabel

lingkungan kerja (X₃) mengalami kenaikan 1% maka mempengaruhi OCB (Y) sebesar 0.455 atau sebesar 45.5%.

b. Pengujian Hipotesis

(1) Pengaruh kepribadian (X1) terhadap OCB (Y)

Dari tabel diatas, terlihat nilai b₁ (0.250) bernilai positif dan nilai Sig. adalah 0.003 < 0.05 sedangkan nilai t hitung adalah 3.127 ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.991. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepribadian (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel OCB (Y) dengan kata lain hipotesis pertama dapat diterima.

(2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap OCB (Y)

Terlihat dari output menggunakan SPSS 24 tabel 4.15 diatas, nilai b_2 (0.206) bernilai positif dan nilai Sig. sebesar $0.032 < 0.05$ sedangkan nilai t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2.186 lebih besar dari nilai t tabel 1.991. Berdasarkan hipotesis kedua (H2) yang diasumsikan oleh peneliti yakni motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dapat diterima dan dapat dibuktikan dengan tabel diatas.

(3) Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap OCB (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dari hasil output SPSS 24, dapat diketahui nilai b_3 (0.455) bernilai positif dan signifikansi bernilai $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung 5.327 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1.991. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H3 yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB diterima dan terbukti dari hasil output tabel 4.15 diatas.

c. Uji F (Simultan)

Taraf derajat kepercayaan 5% (0.05) dan *degree of freedom* (df) untuk pembilang (df1 atau N1 pada tabel F) kemudian df untuk penyebut (df2 atau N2 pada tabel F) dengan:

$$df1 = k - 1$$

$$df1 = 3 - 1 = 2 \text{ dan}$$

$$df2 = n - k$$

$$df2 = 80 - 3 = 73$$

maka didapat F tabel sebesar 2.72.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	894.929	3	298.310	25.538	.000 ^a
	Residual	887.758	76	11.681		
	Total	1782.688	79			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepribadian

b. Dependent Variable: OCB

Dari Tabel 9 diatas, terlihat nilai F hitung mendapat 25.538 dan nilai signifikansi 0.000 ini jelas lebih besar dari F tabel yang bernilai 2.72 dan signifikansi < 0.05 . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel inpenden kepribadian (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi positif dan signifikan terhadap variabel terikat (dependen) OCB (Y) diterima dan bisa dibuktikan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepribadian (X1) terhadap OCB (Y) hal ini dapat dibuktikan dengan tabel 4.15 pada uji t (parsial) nilai Sig. $0.000 <$

0.05 dan nilai t hitung 7.449 > dari nilai t tabel 1.991 dengan ini hipotesis H1 dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.988 >$ dari nilai t tabel 1.991. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) maka hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap OCB

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui dan membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y), dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $8.021 >$ dari nilai t tabel 1.991, dengan ini maka dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

4. Pengaruh Kepribadian, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap OCB

Hasil penelitian pada uji regresi menunjukkan bahwa variabel kepribadian (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y), hal ini dapat ditunjukkan dan dibuktikan dengan tabel ANOVA (tabel 10) dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $25.538 >$ dari F tabel 2.72.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini,

tentang pengaruh kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap OCB maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

- a. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya kepribadian yang baik akan menciptakan perilaku OCB.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya motivasi yang semakin tinggi akan dapat meningkatkan perilaku OCB.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya lingkungan kerja yang tenang dan nyaman bisa meningkatkan perilaku OCB.

Kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau *together* ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.

Saran

Dilihat dari hasil analisis pada penelitian ini dapat diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel X yakni kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel Y yakni OCB. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memilih calon pegawainya yang memiliki kepribadian yang baik dan terus memberikan motivasi-motivasi untuk semua karyawan agar semangat dalam bekerja seperti memberikan pujian atas pencapaiannya, *reward* dan lainnya. Para atasan-atasan PT.GAP juga bisa lebih memperhatikan karyawan-karyawannya dan memberikan sarana prasarana yang dibutuhkan para pegawai agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan juga kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (2nd ed.). Penerbit Umpo Press.
- Firmansyah, W. (2019). Kepribadian Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tadbir Muwahhid*, 3(1), 53. <https://doi.org/10.30997/jtm.v3i1.1795>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25. In *Universitas Diponegoro*.
- Hendrawan, A. (2020). Motivasi Kerja Dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 5(1), 74–87. <http://jurnal.stiks-tarakanita.ac.id/index.php/JAK/article/view/343>
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (S. Rahma (ed.); pertama). Sultan Amai Press.
- Nurhayati, D., & et al. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2.
- Osman, A., Othman, Y. H., Sohel Rana, S. M., Solaiman, M., & Lal, B. (2015). The influence of job satisfaction, job motivation & perceived organizational support towards organizational citizenship behavior (OCB): A perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, 11(21), 174–182. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n21p174>
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central JAVA, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74. <http://www.garph.co.uk/IJAR/MSS/June2014/7.pdf>
- Siyah, Y. (2017). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di Biro Pengelolaan Aset Daerah Kantor Gubernur Sumatra Barat. *Jurnal Psyche*, 10(2), 40–50.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana* (pertama, p. 109). Kencana.
- 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.
- Titisari, P. (2019). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Asli). Mitra Wacana Media.
- Tursanurohmad, N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan

- Organisasi Terhadap Profesionalisme, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja. *Jurnal Litbang Polri*, 22(4), 1–33.
<https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v22i4.34>
- Waspodo, A. A., Lindawati, & Sholikhah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(1), 1689–1699.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zufriah, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviors) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan). *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(2), 251–262.
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1910>.