

**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele)**

Siti Khasanah

Program Studi Manajemen (S-1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
Email: siska.sk951@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus pada pegawai kantor Kecamatan Rowokele). Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22.0. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di kantor Kecamatan Rowokele. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 33 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji T, uji F, koefisien determinasi, analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Terdapat pengaruh signifikan variabel loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,367 artinya 36,7% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja non fisik, loyalitas, OCB

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, non-physical work environment and loyalty on organizational citizenship behavior (case study in Rowokele District office employees). This research was conducted using SPSS Version 22.0 program analysis tools. The population in this study were all employees in the Rowokele District office. This study uses a saturated sample method using a population of respondents as many as 33 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. This research uses descriptive analysis and statistical methods. Statistical analysis includes validity test, reliability test, multicollinearity test, heterokedasticity test, normality test, T test, F test, coefficient of determination, multiple regression analysis.

Based on the results of the study indicate that the motivation variable does not affect organizational citizenship behavior. Variable non-physical work environment does not affect organizational citizenship behavior. There is a significant influence on the variable loyalty to organizational citizenship behavior. Together there is a significant influence of motivation

variables, non-physical work environment and loyalty on organizational citizenship behavior of Rowokele District office employees. Adjusted R Square value obtained 0.367 means that 36.7% of organizational citizenship behavior variables are influenced by motivation, non-physical work environment and loyalty while the remaining 63.3% is influenced by other variables that are not present in this study.

Key words: *motivation, , non-physical work environment, loyalty, OCB*

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) memegang peranan penting sekaligus merupakan aset yang berfungsi sebagai modal nyata secara fisik maupun non fisik dalam menentukan perkembangan suatu negara, begitu pula di tingkat pemerintahan, baik di daerah provinsi maupun di tingkat pusat. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting, karena semua kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan maupun kemunduran suatu organisasi akan ditentukan oleh sebagian kinerja sumber daya manusia yang memadai, sehingga diperlukan untuk mempertimbangkan kemampuan dan memelihara pegawai yang berpotensi. Hal itu juga yang akan dilakukan pada kantor Kecamatan untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya. Pegawai Kecamatan sebagai salah satu unit kerja, jajaran pemerintah daerah mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu pegawai Kecamatan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung tugas-tugas di tempat kerjanya guna mencapai tujuan dan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan pemerintah daerah. Pada dasarnya keberhasilan organisasi

secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja semua pihak tak terkecuali pegawai kantor Kecamatan di wilayah Kecamatan Rowokele Kabupaten Kebumen.

Pemerintahan Kecamatan harus selalu memperhatikan kondisi pegawainya untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam capaian terbaik bagi pemerintahan Kecamatan sehingga pelaksanaan kegiatan dalam pemerintahan Kecamatan berjalan dengan lancar serta akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dilakukan diluar dari tugas pokok yang ditetapkan. Menurut Robbins (2006), *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari pegawai Kecamatan ini bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun penghargaan serta apabila melakukannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap keefektifan lingkungan organisasi.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari pegawai kantor Kecamatan dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak diperhitungkan dalam deskripsi

pekerjaannya. Perilaku ini timbul dari inisiatif pegawai kantor Kecamatan itu sendiri dan merupakan pilihan bagi pegawai kantor Kecamatan, tidak terkait dengan sistem *reward* dari organisasi, namun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan efektifitas organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai kantor Kecamatan Rowokele antara lain: Pegawai mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya/di luar tupoksi dengan sukarela, seperti Kasubag Perencanaan dan Keuangan membantu tugas-tugas pekerjaan Kasi Pemberdayaan Masyarakat guna mempercepat atau efisiensi waktu Kasi Pemberdayaan Masyarakat dalam menyetorkan SPJ maupun usulan bantuan-bantuan dikarenakan Kasi Pemberdayaan Masyarakat sering mengisi acara-acara yang ada di kantor Kecamatan dan juga monitoring ke Desa-desa. Selain itu ditemukan ada beberapa pegawai yang ikut berperan membantu tugas diluar tugas pokok berupa mengikuti rapat untuk menggantikan pegawai yang lain, ada yang membantu dibidang PKK, ada pula pegawai yang pernah membantu dengan menggantikan tugas rekan timnya karena alasan rekan timnya tersebut tidak mampu mengerjakannya.

Salah satu sebab pegawai kantor Kecamatan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikarenakan tingkat motivasi yang tinggi dan mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Dalam suatu pemerintahan kantor Kecamatan, pegawai membutuhkan motivasi atau dorongan agar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tercapai. Dengan motivasi yang tinggi, kemungkinan karyawan melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat besar. Hasibuan (2007), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama,

bekerja efektif dan integritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Bagi pegawai kantor Kecamatan, pengaruh motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja dapat membuatnya lebih giat bekerja, lebih cepat terselesaikan, serta hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, pegawai kantor Kecamatan akan merasa puas dan timbul kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan membuat pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menjadi perilaku di luar tugas pokok kerjanya. Fenomena yang terjadi pada pegawai kantor Kecamatan Rowokele: Pimpinan sering memberikan motivasi kepada para pegawainya dengan memberi arahan dan semangat untuk mengerjakan tugasnya masing-masing pegawai kantor Kecamatan, seperti halnya harus cepat tanggap dengan permasalahan yang ada pada pekerjaannya dan terus memberi informasi-informasi yang ada di kantor Kecamatan terhadap Desa. Pimpinan juga memberi motivasi kepada pegawai agar tugas yang di emban selesai tepat waktu. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Organisasi yang memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan produktifitas karyawan yang ada di organisasi dan menimbulkan perasaan senang dan puas bagi karyawan tersebut sehingga akan menjadi suatu motivasi untuk berusaha semaksimal mungkin bagi organisasi.

Fenomena yang ada pada lingkungan kerja kantor Kecamatan

Rowokele adalah pegawai kantor Kecamatan saling menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama pegawai, tidak hanya fokus pada pekerjaannya sendiri namun berusaha membantu rekan yang lain agar dapat selesai tepat waktu. Kondisi lingkungan kerja non fisik ini juga ditunjukkan oleh pimpinan yang selalu menghimbau dan memberi dorongan kepada pegawai untuk saling bekerja sama serta menjalin komunikasi pegawai dalam penyampaian aspirasi kerja untuk terus berinovasi demi kemajuan bersama. Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah loyalitas.

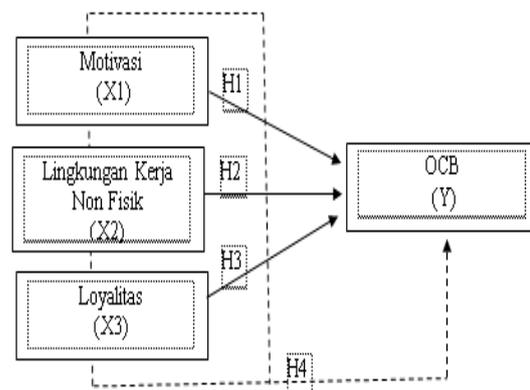
Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flippo dalam Emanuel, 2011). Pemerintahan Kecamatan membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi untuk mengabdikan dan memberikan kontribusi besar kepada pemerintahan kantor Kecamatan. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh perangkat desa tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas kerja berhubungan dengan kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh dorongan pegawai kantor Kecamatan untuk tetap menjadi bagian dari pemerintahan Kecamatan dan kesediaan pegawai kantor Kecamatan berbakti dan menjaga pemerintahan Kecamatan dalam menghadapi perkembangan yang terjadi.

Fenomena yang terjadi pada pegawai kantor Kecamatan Rowokele adalah taatnya pegawai kantor Kecamatan pada peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerja, antara pegawai kantor Kecamatan dengan perangkat Desa, rasa memiliki dan suka terhadap pekerjaannya serta pegawai kantor Kecamatan sering mengerjakan tugas di luar jam kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele, (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele, (3) Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele, dan (4) Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele.

KERANGKA TEORITIS

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun suatu kerangka pemikiran sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar berbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis, kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*;

- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior*;
- H3 : Terdapat pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior*;
- H4 : Terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*.

METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; motivasi (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂), loyalitas (X₃) dan satu variabel dependen (Y), yaitu *organizational citizenship behavior*.

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2009). Indikator dari motivasi menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2003), yaitu; (1) Fisiologis, (2) Keamanan, (3) Sosial, (4) Penghargaan, dan (5) Aktualisasi.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Variable Lingkungan Kerja non fisik dalam penelitian ini menggunakan variable yang digunakan oleh Wursanto (2009), yaitu: (1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, (2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi, (3) Sistem pemberian imbalan, (4) Perlakuan dengan baik, (5) Ada rasa aman dari para anggota, (6) Hubungan berlangsung secara serasi, dan (7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Flippo dalam Emanuel, 2011). Variabel loyalitas dalam penelitian ini menggunakan variabel yang digunakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yaitu: (1) Taat pada peraturan, (2) Tanggung jawab pada organisasi, (3) Kemauan untuk bekerja sama, (4) Rasa memiliki, (5) Hubungan antar pribadi, dan (6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Purnamie (2014), berpendapat bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Variabel *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini menggunakan variabel yang digunakan oleh John Miner (dalam Purnamie, 2014), yaitu: (1) *Altruism*, (2) *Conscientiousness*, (3) *Sportmanship*, (4) *Courtesy*, (5) *Civic Virtue*, (6) *Peacekeeping*, dan (7) *Cheerleading*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele yang berjumlah 33 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi

klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,344) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,60$.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil *scatterplot* dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi (0,912), lingkungan kerja non fisik (0,767), dan loyalitas (0,817) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel motivasi (1,096), lingkungan kerja non fisik (1,303), dan loyalitas (1,224) berada di bawah 10. Berdasarkan hasil uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas maka dapat

dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (0,640) lebih kecil dari t_{tabel} (2,045) dengan tingkat signifikansi (0,527) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, motivasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (0,304) lebih kecil dari t_{tabel} (2,045) dengan tingkat signifikansi (0,763) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele

Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel loyalitas (3,902) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) dengan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardan, Indarti dan Efni (2017) bahwa loyalitas dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai. Dengan demikian, loyalitas berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (7,185) lebih besar dari F_{tabel} (2,93) dengan tingkat signifikansi (0,001) lebih

kecil dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,367 atau 36,7%. Hal ini bermakna bahwa motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan loyalitas dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai sebesar 36,7% dan sisanya (63,3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Hal ini dilihat dari hasil regresi dan uji t variabel motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele menunjukkan hasil $t_{hitung} 0,640 < t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,527 > 0,050$ sehingga hipotesis ditolak.
2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Hal ini dilihat dari hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $0,304 < t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,763 > 0,050$ sehingga hipotesis ditolak.
3. Loyalitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Hal ini dilihat dari hasil regresi dan uji

t variabel loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $3,902 > t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$ sehingga hipotesis diterima.

4. Motivasi, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Hal ini dilihat dari hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $7,185 > F_{tabel}$ sebesar 2,93 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima

Saran

1. Hipotesis pertama yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} 0,640 < t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,527 > 0,050$. Hal ini memang tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devytri Ramadianty dan Edlyn Khurotul Aini (2018), meneliti tentang Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan *Gen-X* Dan *Millenials* (Studi Pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Surabaya). Hal ini dikarenakan dengan ada atau tidak Motivasi apel pagi sudah menjadi rutinitas pegawai di Kantor Kecamatan Rowokele.
2. Hipotesis kedua yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap

organizational citizenship behavior pegawai kantor Kecamatan Rowokele ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,304 < t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,763 > 0,050$. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih SE. MM dan Heru Sri Wulan SE. MM (2016), meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja non fisik di pegawai Kecamatan Rowokele yang ditunjukkan oleh pimpinan dengan selalu menghimbau dan memberi dorongan kepada pegawai untuk saling bekerja sama serta menjalin komunikasi pegawai dalam penyampaian aspirasi kerja untuk terus berinovasi demi kemajuan bersama.

3. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior*. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel loyalitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele ditunjukkan dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,902 > t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi loyalitas, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Sebaliknya semakin rendah loyalitas maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pegawai kantor Kecamatan Rowokele. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Robby Ardan, Sri Indarti dan Yulia Efni (2017), meneliti tentang Pengaruh Loyalitas dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) Pada PT Telkomsel Sumbagteng Area Kerja di Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Devytri Ramadianty dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan *Gen-X* Dan *Millenials* (Studi Pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 2 Juli 2018.
- Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih dan Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*.
- Edwin B. Flippo. 2005. *Manajemen Personalia Jilid 2 Edisi ke-6 Terjemah*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Unong Uchjana. 2006. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Bandung: Rosda Karya.
- Emanuel, Ariek. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Perilaku Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa. Binus University
- Ferdinand, A., 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*,

- Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatch, E dan Farhady, H. 1981. *Research Design and Statistics for Applied Linguistics*. Teheran: Rahnama Publications.
- Heidjrahman dan Husnan, S. 2001. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.
- Herman, Sofiyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herman, Sofiyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Kadarman SJ, A.M, dan Jusuf Udaya. 1995. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mukhlis Ali Sobirin dan Maufur. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan SPBU 4452212 Brebes. MULTIPLIER–Vol. I No. 2 Mei 2017.
- Nasution. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press.
- _____. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UFM Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2002. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pardojo, Heidjrahman Ranu. 1982. *Wiraswasta Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemah) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robby Ardan, Sri Indarti dan Yulia Efni. 2017. Pengaruh Loyalitas dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT Telkomsel Sumbagteng Area Kerja di Riau. *JURNAL EKONOMI Volume 25, Nomor 2 Juni 2017*.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- _____. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* cetakan ke-2. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- _____. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Methodology Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- _____. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDm dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Trianasari, Y. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.