

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA  
KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA BANJARMASIN**

---

**Dewi Shinta Rexcy Ramadhanty**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat  
E- mail : dewiramadhanty0501@gmail.com

**Maya Sari Dewi**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat

**ABSTRACT**

*The purpose of this analysis is to review the influence of the work environment and work motivation on the organizational citizenship behavior of civil servants at the Banjarmasin City Education Office. Using quantitative methods with causal relationships. The population and samples taken by the researchers amounted to 38 respondents, using purposive sampling technique. Then, multiple linear regression using SPSS 22 became the data analysis technique. This study resulted in the fact that organizational citizenship behavior of civil servants at the Banjarmasin City Education Office was influenced by the work environment and work motivation simultaneously (1), organizational citizenship behavior of civil servants at the Banjarmasin City Education Office was influenced by the work environment positively and significantly (2), organizational citizenship behavior of civil servants at the Banjarmasin City Education Office is influenced by work motivation positively and significantly.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior*

**ABSTRAK**

*Tujuan dari analisis ini yakni meninjau pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja pada organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Kota Banjarmasin. Menggunakan metode kuantitatif dengan hubungan sebab akibat. Populasi dan sampel yang diambil peneliti berjumlah 38 responden, dengan memanfaatkan teknik purposive sampling. Lalu, regresi linear berganda dengan memanfaatkan SPSS 22 menjadi teknik analisis datanya. Penelitian ini menghasilkan fakta bahwa organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (1), organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif dan signifikan (2), organizational citizenship behavior pegawai negeri sipil Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin diberikan pengaruh oleh motivasi kerja secara positif dan signifikan.*

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat oleh aparaturnya yang mempunyai izin serta sudah sesuai dengan karakteristik Undang-Undang Nomor 43, Pasal 1, Bab 1, Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.. Berdasarkan metode penggajian yang berlaku. Oleh karena itu, PNS yang bekerja di instansi pemerintah harus memberikan kontribusinya sebaik mungkin kepada organisasi.

Instansi pemerintah yakni di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin merupakan salah satu tempat bekerja pegawai negeri sipil. Menjalankan tugas pemerintah daerah dalam bidang pendidikan yang didasarkan pada asas otonomi serta pengelolaan bersama merupakan tugas pokok dari Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Tujuan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin akan terlaksana dan tercapai ketika semua unsur-unsur yang ada di dalam organisasi saling bekerja sama dengan baik. Sumber daya manusia sangat erat kaitannya terhadap pencapaian tujuan dari organisasi. Dengan demikian, menurut Handoko (2012), kunci dari tercapainya tujuan organisasi adalah pemilihan sumber daya yang tepat.

Struktur dinas pendidikan kota Banjarmasin terdiri dari: Sekretariat, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Formal, Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD), Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) dan kelompok jabatan fungsional.

Pegawai Negeri Sipil pada tiap masing-masing bidang memiliki tugas pokok yang disesuaikan dengan unsur organisasi. Namun, selain menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan uraian tugas masing-masing, diperlukan juga kesukarelaan pegawai melakukan pekerjaan ekstra tanpa ada paksaan dari orang lain. Seperti saling membantu sesama rekan kerja, mengambil alih tugas jika rekan sedang izin, merasa senang ataupun tidak keberatan dengan pekerjaan yang diberikan, serta berpartisipasi dalam kegiatan yang berkaitan dengan organisasi. Perilaku inilah yang dimaksud *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Perilaku pegawai yang melakukan tugas diluar tanggung jawabnya secara sukarela disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Altruism, sportmanship, conscientiousness, civic virtue*, serta *courtesy* merupakan lima dimensi yang menjadi cakupan dari perilaku tersebut.

Menurut Podsakoff et al., (2006) OCB berkontribusi pada organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, melakukan penghematan sumber daya, produktivitas manajer, pemeliharaan fungsionalitas kelompok, serta melakukan pengorganisasian kegiatan kelompok kerja dan organisasi dengan efektif. Peningkatan stabilitas organisasi serta kemampuan organisasi dilakukan guna mempertahankan kualitas karyawan sehingga

Banyak faktor yang menyebabkan mengapa para karyawan atau pegawai melakukan perilaku tersebut, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Seperti yang dikutip dari jurnal Priyandini et al., (2020) yang menyatakan dimana OCB akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Ditambahkan oleh Anjari et al (2017), ada beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh untuk OCB yakni lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi.

Semua hal disekitar pegawai yang memberikan pengaruh dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab pegawai tersebut disebut dengan lingkungan kerja. Penyesuaian lingkungan kerja dengan kebutuhan pegawai tentu saja akan memotivasi pegawai untuk bekerja dan membuat mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka tanpa pengawasan terus menerus dari organisasi. Ketika karyawan bekerja dengan serius karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi hal tersebut dapat tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman (Budiyanto dan Oetomo, 2011:192).

Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian terdahulu tentang OCB yang diteliti oleh Maulana (2021) dengan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan hasil analisis dari Waspo et al., (2019) yaitu OCB dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan. Sementara itu Priyandini et al., (2020) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif pada OCB.

Menurut Febriani (2016), selain lingkungan kerja, OCB juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dorongan dari internal seseorang yang dapat membuat seseorang tersebut semangat, memiliki keinginan dan kemauan untuk bekerja di dalam suatu organisasi disebut dengan motivasi kerja. Menurut Rivai (2001), dorongan dalam diri manusia yang menggerakkan mereka untuk melakukan sesuatu disebut dengan motivasi kerja. Biasanya motivasi akan muncul dalam diri seseorang apabila karyawan merasa bekerja di organisasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya yang di dapat dari gaji pokok yang akan menjamin keberlangsungan hidupnya. Selain itu motivasi akan muncul apabila karyawan merasa aman dalam bekerja dan adanya perlindungan pekerjaan yang diterima. Hubungan baik yang terjalin antara sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan juga akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila dirinya mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mencapai target biasanya organisasi akan memberikan penghargaan berupa *reward* atau pujian. Hal ini mengakibatkan karyawan memaksimalkan semua keahliannya agar dapat menyelesaikan semua pekerjaannya. Artinya motivasi kerja mempengaruhi OCB secara positif. Pegawai akan lebih giat bekerja atau bahkan bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas yang diberikan ketika didalam dirinya sudah ada motivasi yang tinggi.

Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Dewi dan Riana (2019), dimana OCB dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Priyandini et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh secara positif kepada OCB. Sementara itu Putra dan Sudibya (2018) juga sama yakni OCB dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kinerja.

Penelitian ini hanya memilih Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yang bekerja di bidang sekolahan saja sebagai obyek penelitian. Berdasarkan hasil wawancara awal terlihat indikasi bahwa OCB pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin masih belum sesuai dengan harapan, dan masih terlihat variasi perilaku OCB PNS di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Indikasinya seperti pegawai merasa tidak terlalu senang ketika pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak, pegawai tidak bersedia membantu secara suka rela apabila rekan kerjanya tidak meminta bantuan terlebih dahulu, ketika ada rekan kerja yang tidak masuk kerja pegawai lain tidak akan menggantikan pekerjaannya apabila tidak di perintahkan, serta pegawai tidak akan menghadiri acara rapat ataupun pertemuan apabila tidak ada kepentingannya bagi mereka.

Lingkungan kerja yang ada di Dinas Pendidikan juga masih kurang, misalnya dalam hal ketersediaan mesin printer, komputer, laptop dan juga keadaan ruangan di beberapa bidang sekolahan yang berbeda dengan bidang lainnya. Keadaan ruangan seperti suhu ruangan, pencahayaan, ketersediaan AC ataupun kipas angin, luas bangunan, struktur bangunan, dan kebersihan ruangan. Motivasi kerja pegawai dinas pendidikan, sebagian mereka merasa cukup dengan kompensasi yang mereka terima. Terlebih lagi adanya jaminan kesehatan yang mereka terima. Namun, ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan jarang memberikan apresiasi ataupun pujian secara langsung di depan orang banyak apabila ada pegawai yang bekerja dengan baik. Padahal karyawan atau pegawai akan semakin termotivasi dalam bekerja apabila dirinya mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari orang lain terlebih lagi oleh pimpinan dan apresiasi tersebut disampaikan secara langsung di depan orang banyak.

Berdasarkan fenomena ataupun indikasi permasalahan di atas maka peneliti ingin meninjau pengaruh lingkungan serta motivasi kinerja pada OCB pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Peneliti mengambil beberapa rumusan masalah seperti (1) Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada *organizational citizenship behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin?, (2) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada *organizational citizenship behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin?, (3) Apakah motivasi kerja Kota Banjarmasin.

## Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:183), lingkungan kerja diartikan sebagai hal-hal sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Ditambahkan lagi bahwa beberapa indikator lingkungan kerja yakni hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana kerja.

## Motivasi Kerja

Dijelaskan oleh Maslow (1970) motivasi merupakan dorongan dari internal seseorang yang menjadikan seseorang tersebut melakukan sesuatu. Maslow mengatakan bahwa indikator motivasi kerja sesuai dengan lima hirarki kebutuhan manusia yakni :

- 1) Kebutuhan Fisiologis atau *Physiological Needs* adalah kebutuhan guna menegakkan hidup. Hal ini mencakupi kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, maupun tempat tinggal yang harus dipenuhi.
- 2) Rasa aman atau *Safety and Security Needs* merupakan kebutuhan bebas dari segala macam bahaya yang dapat mengancam keselamatan diri. Seperti merasa aman dan terjamin keselamatan ketika sedang bekerja, atau aman dari ancaman kecelakaan kerja.
- 3) Kasih Sayang atau *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai makhluk sosial. Seperti pertemanan, saling berinteraksi dan berhubungan dengan orang/kelompok lain, menerima dan memberi rasa cinta atau kasih sayang serta dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja maupun di masyarakat dan di lingkungan sekitar.
- 4) Pengakuan atau *Esteem or Status Needs* merupakan kebutuhan atas pengakuan diri dari orang lain atau tempat bekerja dan juga masyarakat lingkungannya. Prestise dan status inilah yang melekat pada diri seseorang sebagai simbol status.
- 5) Aktualisasi Diri atau *Self Actualization* adalah kebutuhan paling tinggi ketika kebutuhan dasar sebelumnya telah terpenuhi. Pemenuhan diri seseorang biasanya menggunakan keahlian, kompetensi, kemahiran dan kemampuan optimal untuk memperoleh kinerja yang sangat baik.

### ***Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ (1988) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai tingkah laku, perbuatan karyawan yang melebihi tugas ataupun tanggung jawab utama yang dibebankan. Perilaku OCB secara tidak langsung tidak diakui atau tidak masuk ke dalam sistem *reward formal* organisasi.

Organ (1988) mengatakan bahwasannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai lima indikator yakni :

1. *Altruism*. Contoh dari perilaku ini adalah seperti memberikan bantuan atau menolong rekan kerja apabila partner kerjanya menghadapi kendala dengan kondisi ataupun situasi pekerjaan yang sedang dilakukan.
2. *Conscientiousness*. Contoh dari perilaku ini seperti karyawan yang secara sukarela melakukan pekerjaan lain ataupun pekerjaan tambahan meskipun tidak termasuk kedalam tanggung jawab, kewajiban maupun pekerjaan pokok pegawai tersebut.
3. *Sportmanship*. Contoh dari indikator ini ditunjukkan ketika karyawan mentolerir atau memaklumi kondisi buruk dalam organisasi tanpa merasa keberatan atau rasa tidak suka.
4. *Courtesy*. Contoh dari perilaku ini seperti karyawan menjaga hubungan baik sesama rekan kerja sehingga tidak menimbulkan masalah ataupun konflik interpersonal.
5. *Civic Virtue*. Contoh dari perilaku ini seperti pegawai yang menunjukkan sikap tanggung jawab atas keberlangsungan organisasi kedepannya. Contohnya ketika terjadi perubahan organisasi, karyawan mengambil inisiatif dan mengemukakan ide dan pendapat mereka tentang pekerjaan mereka.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin**

Karyawan akan bekerja sebaik mungkin ketika lingkungan kerjanya nyaman. Hal ini juga akan memberikan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan merupakan tujuan dari seseorang bekerja. Ketika faktor kebutuhan tadi menjadi motivasi seseorang untuk bekerja selain itu dengan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai akan termotivasi serta akan memberikan pengaruh pada perilaku OCB pegawai tersebut. Luthans (2011) mengemukakan bahwa OCB pegawai dipengaruhi oleh lingkungan

kerja serta motivasi intrinsik. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku OCB pegawai dalam suatu organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yakni keamanan tempat kerja, lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang adil, perlakuan yang adil, serta adanya penghargaan atas prestasi kerja. (Zainal et al, 2015: 608).

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Maulana (2021) dimana didapatkan koefisien variabel motivasi kerja yakni 0,255 bernilai positif dengan tingkat signifikansi 0,000. Yang diartikan perilaku OCB dipengaruhi oleh motivasi kerja secara positif. Sementara itu variabel lingkungan kerja mempunyai nilai positif 0,856 dengan tingkat signifikansi 0,000. Yang diartikan perilaku OCB dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif. Didasarkan nilai Adjusted R square 0,551 bisa dijelaskan dimana adanya kontribusi sebesar 55,1% dari motivasi dan lingkungan kerja pada Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Ningrum et al., (2020) menjelaskan perilaku kewargaan organisasi diberikan pengaruh oleh lingkungan kerja serta motivasi kerja secara signifikan. Dari pernyataan tersebut disimpulkan bahwa dua faktor tersebut juga akan mempengaruhi perilaku OCB pegawai di organisasi tertentu.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin**

Podsakoff et al., (2009) mengatakan OCB bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu Anjari et al., (2017) juga mengatakan OCB juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja di suatu organisasi bisa mewujudkan hubungan kerja yang mengikat dengan orang-orang didalamnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan menjadikan pegawai bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan itu bisa membentuk kepuasan kinerja. Perilaku yang melebihi harapan organisasi serta mampu bekerja diluar tugas pokoknya akan didapatkan dari hal tersebut. Akhirnya tindakan inilah yang mencerminkan perilaku OCB.

Pernyataan di atas selaras dengan penelitian Ahmad et al (2020) dimana OCB dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur (*pathanalysis*) menunjukkan OCB dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif. Begitu pula dengan penelitian Wasposito et al (2019), dimana OCB dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif. Sesuai dengan hasil persamaan regresi linear berganda variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi 0,447. Bisa diartikan akan meningkatnya variabel OCB sebesar 0,447 satuan ketika nilai variabel lingkungan kerja naik sebesar satu satuan.

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin**

Menurut Rivai (2001) motivasi kerja merupakan pendorong yang berasal dari internal seseorang serta bisa mengarahkan serta menggerakkan perilakunya guna melakukan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Titisari (2014:15) dimana salah satu faktor internal pembentuk OCB adalah motivasi kerja. Pegawai yang termotivasi untuk bekerja akan memiliki sikap antusiasme dalam melakukan suatu pekerjaan, yang akhirnya akan mempengaruhi perilaku OCBnya. Akibatnya, pegawai termotivasi tidak hanya untuk melakukan pekerjaan utama mereka, tetapi juga untuk pekerjaan secara di luar tanggung jawab mereka.

Pernyataan di atas selaras dengan penelitian Muchtadin & Chaerudin (2020) dimana OCB dipengaruhi oleh motivasi kerja. Didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap OCB. Hasil data yang di peroleh nilai  $R=0,838$ ;  $R^2=0,702$ ;  $F=51,902$ ;  $p=0,000$  ( $<0,05$ ) ditunjukkan bahwa hasil uji-t untuk variabel motivasi kerja secara parsial dipengaruhi secara positif pada perilaku kewargaan organisasi (OCB). Hasil uji-F untuk variabel motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh pada perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Dewi & Riana (2019) menyatakan OCB diberikan pengaruh oleh motivasi kerja secara positif. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda, motivasi kerja ( $X_1$ ) = 0,434, ditunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh motivasi kerja secara positif. Nilai koefisien regresi 0,434 serta tingkat signifikansi 0,000 dengan artian, semakin tinggi pula perilaku OCB, maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

### **KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **Kerangka Berpikir**

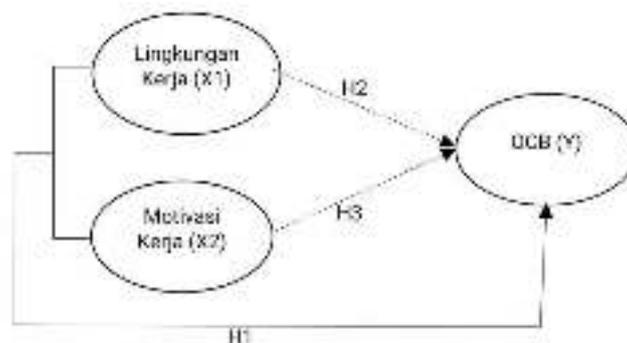
Penelitian ini disusun didasarkan oleh berbagai kajian penelitian terdahulu di antaranya:

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( Maulana, 2021).
2. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Priyandini et al., 2020).
3. *The Effect of Intellectual Capital, Work Environment and Work Motivation of Behavior Organizational Citizenship and Employee Performance* (Ningrum et al., 2020).
4. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) (Waspodo et al., 2019).

5. *The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction* (Ahmad et al., 2020).
6. Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Anjari et al., 2017).
7. *Organizational Culture, Discipline And Work Motivation to Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Mutaqqien, 2021).
8. *Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction, Work Motivation Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Muchtadin & Chaerudin, 2020).
9. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Dewi & Riana, 2019).
10. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Putra & Sudibya, 2018).

Berdasarkan berbagai studi tersebut maka kerangka pikir pada analisis ini ditunjukkan pada gambar dibawah.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir Penelitian

**Sumber:** H1: (Maulana, 2021), (Ningrum et al., 2020), (Priyandini et al., 2020) H2: (Ahmad et al., 2020), (Waspodo et al., 2019), (Anjari et al., 2017), H3: (Mutaqqien, 2021), (Muchtadin & Chaerudin, 2020), (Dewi & Riana, 2019), (Putra & Sudibya, 2018),

## Hipotesis

Berdasarkan paparan dan kerangka berpikir tersebut maka dari itu hipotesis pada analisis ini yakni:

H<sub>1</sub>: Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada *Organizational*

*Citizenship Behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

H<sub>2</sub>: Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

H<sub>3</sub>: Diduga Motivasi kerja memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

**METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan, dengan memanfaatkan survei dengan pelibatan 86 pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Pengambilan sampel memanfaatkan metode *non probability sampling* serta teknik *purposive sampling*. Pegawai negeri sipil dengan jenis pekerjaan yang sama merupakan kriteria dari pengambilan sampel. Yaitu PNS yang bekerja di bidang sekolahan seperti Bidang Pembinaan PAUD & PNF, Bidang Pembinaan SD, dan Bidang Pembinaan SMP dengan total jumlah pegawai sebanyak 38 orang. Analisis regresi berganda dengan memanfaatkan SPSS 22 dan sampel sebanyak 38 responden merupakan teknik analisis pada penelitian ini. Peneliti memanfaatkan sumber data primer dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan datanya.

**DEFINISI OPERASIONAL PENELITIAN**

Berikut merupakan beberapa variabel yang dijadikan pengamatan pada analisis ini :

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Hal-hal yang disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi pekerjaannya disebut dengan lingkungan kerja.	1. Suasana kerja 2. Adanya hubungan dengan rekan kerja 3. Terdapatnya fasilitas kerja	Nitisemito (2012:183)	<i>Likert</i>
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu disebut sebagai motivasi.	1. <i>Physiological Needs</i> (Kebutuhan fisiologis) 2. <i>Safety and Security Needs</i> (Kebutuhan akan rasa aman) 3. <i>Affiliation or Acceptance Needs</i> (Kebutuhan	Maslow (1970)	<i>Likert</i>

			<p>sosial)</p> <p>4. <i>Esteem or Status Needs</i> (Kebutuhan akan status)</p> <p>5. <i>Self Actualization</i> (Kebutuhan aktualisasi diri)</p>		
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	Perangai karyawan yang lebih dari tugas pokoknya dan diakui oleh organisasi disebut dengan OCB.	<p>1. <i>Altruism</i> (menolong)</p> <p>2. <i>Conscientiousness</i> (sukarela)</p> <p>3. <i>Sportmanship</i> (toleransi)</p> <p>4. <i>Courtesy</i> (berhubungan baik)</p> <p>5. <i>Civic Virtue</i> (partisipasi)</p>	Organ (1988)	<i>Likert</i>

## HASIL DAN ANALISIS

PNS berjumlah 38 pegawai dengan bidang Pembinaan PAUD dan PNF, bidang Pembinaan SD, serta bidang Pembinaan SMP merupakan responden yang dipilih oleh peneliti. Karakteristiknya didasarkan pada usia, jenis kelamin, serta pendidikan terakhir. Tabel dibawah akan menjelaskan mengenai karakteristik responden.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

<b>o.</b>	<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	30 – 39	15	39,5
2.	40 – 49	11	29
3.	50 – 59	12	31,5
	Total	38	100
<b>o.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Laki-laki	20	52,6
2.	Perempuan	18	47,7
	Total	38	100
<b>o.</b>	<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Antara 1 – 5	17	44,8
2.	Antara 6 – 10	14	36,8
3.	Lebih dari 10	7	18,4
	Total	38	100
<b>o.</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	SLTA	5	13,2
2.	D3	11	28,9
3.	Strata 1	15	39,5
4.	Strata 2	7	18,4
	Total	38	100

Sumber: Data Diolah (2021)

Didasarkan data tersebut bisa disimpulkan yakni sebagian besar responden (39,5%) adalah pegawai dengan rentang usia 30-39 tahun. Secara umum perbedaan usia pada pegawai tidak terlalu signifikan. Bisa diartikan bahwa responden memiliki usia yang produktif. Selanjutnya karakteristik responden didasarkan jenis kelamin bisa diambil kesimpulan bahwa sebagian besar (52,6%) adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yakni 20 orang. Secara umum, perbedaan jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki serta perempuan tidak terlalu signifikan. Seperti ditunjukkan bahwa ketika *recruitment* pegawai tidak ada persyaratan gender. Jadi, siapa saja yang memiliki kompetensi dapat bekerja di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Kemudian untuk masa kerja responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (44,8%) merupakan pegawai dengan lama kerja antara 1-5 tahun. Secara umum, perbedaan masa kerja pegawai 1-5 tahun dengan masa kerja pegawai yang 6-10 tahun tidak terlalu signifikan, hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang masa kerjanya masih baru atau tidak lebih dari 10 tahun. Sedangkan, sisanya adalah pegawai yang bekerja lebih dari 10 tahun merupakan pegawai menjelang masa pensiun. Terakhir yaitu karakteristik responden didasarkan pada pendidikan terakhir dimana sebagian besar (39,5%) pendidikan terakhir pegawai Strata 1 sebanyak 15 orang. Secara umum, perbedaan jumlah pegawai antara pendidikan terakhir Strata 1 dan D3 tidak terlalu signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Strata 1 merupakan persyaratan saat *recruitment* pegawai. Adapun terlihat sedikit pegawai dengan pendidikan terakhir SLTA merupakan pegawai lama.

### Uji Validitas

Guna mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dimanfaatkan uji validitas. Pada analisis ini, dimanfaatkan software SPSS 22 dengan menggunakan teknik korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Didapati hasil nilai koefisien korelasi yang secara keseluruhan  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (0,3202), melalui hasil hitung dari SPSS 22. Dengan demikian bisa disimpulkan valid dari semua item pertanyaan yang ada di kuesioner.

### Uji Reliabilitas

Guna melakukan pengukuran konsistensi jawaban responden dari waktu dimanfaatkan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, kriterianya adalah ketika nilai cronbach's alpha  $>$  0,70, maka diartikan reliabel. Tabel 3. di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
----------	------------------	---	------------

Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,717	12	Reliabel
Motivai Kerja (X <sub>2</sub> )	0,943	21	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,940	16	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2021)

Didasarkan tabel 3. Diatas dapat terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,717 kemudian variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,943 serta variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,940. Didasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini maka keseluruhan variabel dalam penelitian dapat dinyatakan rebiabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha  $\geq 0,70$ . Maka dari itu bisa disimpulkan setiap butir-butir item pernyataan kuisioner dalam analisis ini dinyatakan reliabel atau andal.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara melalui Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*. Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* memiliki ketentuan apabila nilai dari *Asmp. Sig.(2-thailed)*  $> 0,05$  maka data dalam penelitian tidak mengalami gangguan distribusi normal. Sedangkan jika nilai dari *Asmp. Sig.(2-thailed)*  $< 0,05$  maka data dalam penelitian mengalami gangguan distribusi normal.

**Tabel 4.** Hasil Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63558787
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.085
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Diolah (2021)

Didasarkan hasil pengujian *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4. menggunakan SPSS 22. Diperoleh nilai *Asymp. Sig.(2-thailed)* yaitu sebesar 0,200. Disesuaikan dengan

ketentuan awal, bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,993	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,993	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah (2021)

Didasarkan tabel 5. di atas menunjukkan kedua variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai VIF masing-masing 1,008 nilai ini tidak melebihi 10 atau dapat dikatakan bahwa nilai VIF  $1,008 < 10$  serta nilai *Tolerance value*  $0,993 > 0,1$ . Didasarkan hasil analisis bisa diambil kesimpulan dimana terjadi multikolinearitas pada variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada analisis ini dilakukan melalui Uji Glejser. Adapun dasar pengambilan kriteria uji glejser yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,471	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,963	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2021)

Didasarkan pada tabel 6. diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) yaitu 0,471 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu 0,963 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian.

### Uji Linearitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	0,000	Berhubungan Linear
	Motivasi Kerja (X2)	0,000	Berhubungan Linear

Sumber: Data Diolah (2021)

Pada tabel 7. Di atas ditunjukkan nilai sig *linearity* variabel lingkungan kerja serta motivasi kerja sama yaitu sebesar  $0,000 < 0.05$  dan nilai *sig deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar  $0.061 > 0.05$ . Hasil uji sudah sesuai dengan kriteria ataupun ketentuan dalam penelitian ini, sehingga bisa diambil kesimpulan dimana terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Hasil Analisis

Hasil persamaan analisis regresi linear berganda ditunjukkan guna mencari tahu pengaruh variabel independen pada variabel dependen yang ditinjau dari tabel dibawah.

**Tabel 8.** Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	0,324	2,674	0,011	Signifikan
	Motivasi Kerja (x2)	0,427	2,941	0,000	Signifikan
Konstanta = 29,428				F hitung = 13,492	
R = 0,655 R Square = 0,428 Adjusted R Square = 0,397 SEE = 3,928				Sig. F = 0,000 <sup>b</sup> F Tabel = 3,27 t Tabel = 1,689	

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil pengujian koefisien determinasi tersebut terlihat nilai koefisien *Adjusted RSquare* adalah sebesar 0,428 atau setara dengan 42,8%. Nilai tersebut berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* bisa diberikan pengaruh oleh variabel Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kinerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, moral pegawai, serta keadilan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,492 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai  $F_{hitung} 13,492 > F_{tabel} 3,27$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, Hipotesis 1 “ Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin ” dapat diterima.

Lingkungan kerja serta motivasi intrinsik bisa memberikan pengaruh terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai (Luthans, 2011). Selain itu, menurut Zainal et al., (2015:608) faktor yang memberikan pengaruh pada motivasi pegawai yakni: keamanan tempat kerja, gaji yang adil, prestasi kerja, lingkungan yang aman, serta perlakuan yang adil.

Bekerja di lingkungan yang nyaman, aman serta fasilitas yang tersedia memadai maka akan membuat pegawai bekerja dengan baik. Guna memenuhi kebutuhan hidup merupakan tujuan dasar dari seseorang bekerja. Pegawai akan termotivasi ketika kebutuhannya didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku OCB pegawai tersebut.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh variabel Lingkungan kerja (X1) pada *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikan  $0,011 < 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial OCB dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara parsial. Oleh karena itu, Hipotesis 2 “Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin” dapat diterima.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi OCB (Podsakoff et al., 2009). Pegawai akan berkonsentrasi ketika bekerja ketika lingkungan kerjanya nyaman. Ketika karyawan menikmati pekerjaannya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini tanpa sadar akan membuat karyawan secara suka rela membantu rekan kerjanya supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu. Sikap inilah yang akhirnya mencerminkan perilaku OCB.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh variabel Motivasi kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,941 dengan taraf signifikan 0,000, maka  $t_{hitung} 2,941 > t_{tabel} 1,689$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Bisa disimpulkan OCB dipengaruhi oleh motivasi kerja secara positif. Oleh karena itu, Hipotesis 3 “Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* PNS Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin” dapat diterima.

Menurut Titisari (2014:15), salah satu faktor internal pembentuk OCB adalah motivasi kerja. Di dalam perusahaan, motivasi kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Karyawan harus bekerja dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhannya, hal ini memerlukan dorongan dari dalam. Selain itu pegawai akan termotivasi dalam bekerja apabila gaji yang didapatnya sesuai dengan beban kerja, merasa aman serta dapat diterima dengan baik di dalam lingkungan organisasi, merasa dihargai dan dihormati sesama rekan kerja serta atasan memberikan pujian secara langsung apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang sudah termotivasi secara sadar dan tidak sadar akan memiliki perilaku tolong-menolong dan sukarela membantu rekan kerjanya. Sikap inilah yang akhirnya mencerminkan perilaku OCB.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Didasarkan dari pembahasan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan yakni

:

1. *Organizational Citizenship Behavior* PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta motivasi kerja secara simultan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
3. *Organizational Citizenship Behavior* PNS di Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dipengaruhi oleh motivasi kerja.

### Saran

1. Sebagai bahan masukan kepada Dinas Pendidikan Banjarmasin, alangkah baiknya bangunan dari ketiga bidang seperti pembinaan PAUD & PNF, Pembinaan SD, dan Pembinaan SMP diperbaharui. Karena bangunan dari ketiga ruangan tersebut merupakan bangunan lama yang lantainya terbuat dari kayu. Hal ini menyebabkan apabila seseorang melangkah/berjalan akan terdengar suara langkah kaki yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
2. Kecepatan akses internet perlu ditingkatkan lagi, karena seringkali internet tersebut lambat. Hal ini tentu saja mempengaruhi pekerjaan pegawai yang kesehariannya bekerja menggunakan sistem.
3. Alangkah baiknya apabila atasan memberikan pujian secara langsung kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik. Karena apabila pujian dikatakan langsung kepada pegawai tersebut tentu saja hal itu akan membuat pegawai merasa bangga, diapresiasi dan bisa memberi motivasi pegawai agar lebih maksimal dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *IJoASER (International Journal on Advanced Science, Education, and Religion)*, Vol. 3, No. 2.
- Anjari, U. H., Sudjarwo, & Hasan, H. (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, Vo. 5, No. 1.
- Budiyanto, & Oetomo. (2011). The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia. *World Academy of Science, Engineering and Tec.*
- Dewi, K. D., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7, No. 2, Halaman 203 s.d 214.
- Febriani, H. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Vol. 19, No. 2.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. (Edisi Alih Bahasa)*. Yogyakarta: Andi.
- Maulana, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Bank BTN Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 9, No. 2.
- Muchtadin, & Chaerudin. (2020). Influence of Organizational Commitment, Work Satisfaction toward Organizational Citizenship Behavior (OCB). *DIJIMES (Dinasti International Journal of Education Management and Social Science)*, Vol. 1, No. 6.
- Muttaqien, F. (2021). Organizational culture, discipline and motivation to OCB employees of PT. BPR Nur Semesta Indah, Jember Regency. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7, No. 1. Pages 24-42.
- Ningrum, D., Haerani, S., & Munizu, M. (2020). The Effect of Intellectual Capital, Work Environment and Work Motivation of Behavior Organizational Citizenship and Employee Performance in PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Makassar Branch. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia. (Edisi Kedua Belas)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

- Podsakoff, N., Podsakoff, P., & Blume, B. (2009). Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, Pages 122-141.
- Podsakoff, P. M. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Journal STIM YKPN*, Vol. 1, No. 2.
- Putra, I. P., & Sudibya, I. G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di LPD Tanjung Benoa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 8, Pages 4447-4474.
- Render , B., & Heizer, J. (2001). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi: Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2001). Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei di Bank Pemerintah Bank Mandiri, Bank BRI, dan Bank BTN. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Kelima belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- TimSakip. (2020). *Laporan Kinerja (LKj) Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. Banjarmasin: Dinas Pendidikan.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. (n.d.).
- Waspodo, A. A., & Lisdawati. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja, Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 10, No. 1.
- Zainal , V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.