

**PENGARUH KONDISI KERJA, HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA,  
HUBUNGAN DENGAN ATASAN TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PENGADILAN TINGGI AGAMA PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada:**

**Hadis Nur**  
**NIM. 161310525**

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 02 Juni 2021**

**Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama



**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



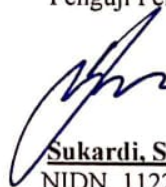
**Dr. Helman Fachri, SE, MM**  
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu



**Sumiyati, SE, MM**  
NIDN. 1125117801

Penguji Pembantu



**Sukardi, SE, MM**  
NIDN. 1122028201

Pontianak, 02 Juni 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**DEKAN**  
  
**Dani Harivanto, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KONDISI KERJA, HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA,  
HUBUNGAN DENGAN ATASAN TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI PENGADILAN TINGGI AGAMA PONTIANAK**

**SKRIPSI**

OLEH:

**HADIS NUR  
NIM 161310525**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

## KATA PENGANTAR

Bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak”. Tidak lupa pula memberikan junjungan yang setinggi-tingginya kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran Islam untuk membimbing kita terlepas dari zaman kebodohan ke zaman yang terang benderang saat ini.

Dalam proses pengerjaan skripsi ini penulis sadari bahwa semua tidak akan bisa berjalan sesuai rencana apabila tidak didukung oleh pihak-pihak terkait. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan kesempatan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan izin untuk menulis skripsi ini.
4. Ibu Neni Triana M., S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan izin untuk penulisan skripsi ini.

5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Sumiyati, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Drs. H. Firdaus Muhammad Arwan, S.H, M.H selaku Ketua Pengadilan Tinggi Agama Pontianak yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di instansi yang beliau pimpin.
8. Ibu Haida Rosida Harrisanty, S.Ag selaku Kepala Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak yang telah membantu selama proses penulisan skripsi ini.
9. Para responden yang telah bersedia mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
10. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan dan menyemangati sampai akhirnya skripsi ini selesai.
11. Sahabat-sahabat dan teman-teman dari Program Studi Manajemen Angkatan 2016 yang senantiasa memberi motivasi dan bantuannya.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan Bapak/Ibu dan rekan-rekan semua mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Pontianak, Juni 2021

Penulis

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak yang berjumlah sebanyak 38 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F (simultan), dan uji t (parsial).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 0,443 + 0,232X_1 + 0,488X_2 + 0,168X_3$ . Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,727, yang artinya bahwa variabel kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,529, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 52,90% sedangkan sisanya sebesar 47,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,711, lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,88), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain variabel bebas yaitu kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kondisi kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,487 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,691) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kondisi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai  $t_{hitung}$  variabel hubungan dengan rekan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,891 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,691), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan rekan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai  $t_{hitung}$  variabel hubungan dengan atasan ( $X_3$ ) sebesar 1,249 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,691), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci:** Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan, *Organizational Citizenship Behavior*

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of working conditions, relationship with co-workers, relationship with superiors to civil servant employees organizational citizenship behavior at Pontianak Religious High Court. The population in this study is all of the civil servant employees at Pontianak Religious High Court, which is 38 people. Sampling technique on this study is using non probability sampling, specifically saturation sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient (R), coefficient of determination ( $R^2$ ), F test (simultaneous), and t test (partial).

Based on the results of multiple linear regression analysis, obtained equation  $Y = 0,443 + 0,232X_1 + 0,488X_2 + 0,168X_3$ . Correlation coefficient value (R) is 0,727, which means working conditions, relationship with co-workers, relationship with superiors, and organizational citizenship behavior having strong correlation. Coefficient of determination value ( $R^2$ ) is 0,529, which is showing the contribution of working conditions, relationship with co-workers, relationship with superiors to affect organizational citizenship behavior is 52,90% meanwhile the rest is 47,10% explained by others variables. The result of F test (simultaneous) is showing  $F_{count}$  is 12,711, bigger than  $F_{table}$  (2,88), so it can be concluded that  $H_0$  rejected and  $H_a$  is accepted. In other words, independent variables which is working conditions, relationship with co-workers, relationship with superiors have affected organizational citizenship behavior simultaneously. The value of  $t_{count}$  working condition variable ( $X_1$ ) is 1,487 which is smaller than  $t_{table}$  (1,691), it means  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, in other words, there is no correlation partially between working condition to organizational citizenship behavior. The value of  $t_{count}$  relationship with co-workers variable ( $X_2$ ) is 2,891 which is bigger than  $t_{table}$  (1,691), it means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, in other words, relationship with co-workers variable significantly has affected organizational citizenship behavior partially. The value of  $t_{count}$  relationship with superiors variable ( $X_3$ ) is 1,249 which is smaller than  $t_{table}$  (1,691), it means  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, in other words, there is no correlation partially between relationship with superiors to organizational citizenship behavior.

**Key Words: Working Conditions, Relationship With Co-Workers, Relationship With Superiors, Organizational Citizenship Behavior.**

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan .....	14
C. Pembatasan Masalah .....	15
D. Tujuan Penelitian.....	16
E. Manfaat Penelitian.....	16
F. Kerangka Pemikiran .....	17
G. Metode Penelitian .....	22
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	37
B. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	38
C. Kondisi Kerja.....	40
D. Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	44
E. Hubungan Dengan Atasan.....	45
F. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	47
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.....	51
B. Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.....	53
C. Jam Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Pontianak .....	92
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden .....	94
B. Uji Instrumen.....	101
C. Uji Asumsi Klasik .....	109
D. Regresi Linier Berganda.....	114
E. Koefisien Korelasi (R).....	116
F. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	117
G. Uji F (Simultan).....	117

H. Uji t (Parsial) .....	118
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran .....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Tahun 2021 .....	2
Tabel 1.2	Jumlah Perkara Perdata yang Diterima dan Diputus Sewilayah Kalbar Tahun 2017-2019.....	7
Tabel 1.3	Jumlah Perkara Perdata Banding yang Diterima dan Diputus Sewilayah Kalbar Tahun 2017-2019 .....	8
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019 .....	11
Tabel 1.5	Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2016-2018.....	13
Tabel 1.6	Skala Likert Dengan Pernyataan Positif.....	27
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	31
Tabel 3.1	Jam Kerja Pegawai .....	93
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	95
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	95
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	96
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan/Ruang.....	98
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	99
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan ..	99
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	100
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	100
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) Yang Tidak Valid ...	102
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja ( $X_1$ ) Yang Valid.....	104
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Hubungan Dengan Rekan Kerja ( $X_2$ ).....	105
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Hubungan Dengan Atasan ( $X_3$ ) Yang Tidak Valid.....	106
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Hubungan Dengan Atasan ( $X_3$ ) Yang Valid .....	107
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	108
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas .....	109

Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas.....	110
Tabel 4.18	Hasil Uji Linieritas Variabel Kondisi Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	111
Tabel 4.19	Hasil Uji Linieritas Variabel Hubungan Dengan Rekan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	112
Tabel 4.20	Hasil Uji Linieritas Variabel Hubungan Dengan Atasan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	113
Tabel 4.21	Hasil Uji Multikolinieritas.....	114
Tabel 4.22	Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda .....	115
Tabel 4.23	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	116
Tabel 4.24	Hasil Uji F (Simultan) .....	118
Tabel 4.25	Hasil Uji t (Parsial).....	119

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Pengadilan Tinggi Agama Pontianak Tahun 2021 .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	126
Lampiran 2. Identitas Responden .....	133
Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner .....	138
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja ( $X_1$ ) Yang Tidak Valid .....	144
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja ( $X_1$ ) Yang Valid.....	149
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Hubungan Dengan Rekan Kerja ( $X_2$ ).....	153
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Hubungan Dengan Atasan ( $X_3$ ) Sebelum Valid.....	155
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Hubungan Dengan Atasan ( $X_3$ ) Sesudah Valid.....	157
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y). ..	159
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Kondisi Kerja ( $X_1$ ).....	161
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Hubungan Dengan Rekan Kerja ( $X_2$ )....	161
Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Hubungan Dengan Atasan ( $X_3$ ).....	161
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) .....	161
Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas .....	162
Lampiran 15. Hasil Uji Linieritas .....	162
Lampiran 16. Hasil Uji Multikolinieritas .....	164
Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	164
Lampiran 18. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	165
Lampiran 19. Hasil Uji F (Simultan).....	165
Lampiran 20. Hasil Uji t (Parsial).....	166

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era modern saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting untuk memajukan sebuah bangsa, melalui sumber daya manusia yang berkompeten suatu negara dapat memaksimalkan sumber daya lain yang mereka miliki secara efektif dan efisien. Efektif selalu berkaitan dengan waktu, sedangkan efisien selalu berkaitan dengan kuantitas. Kemudian kedua elemen tersebut memiliki peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan memiliki kondisi kerja yang baik harus memenuhi kedua elemen tersebut, yaitu efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Dalam rencana membangun bangsa yang bermartabat dan bersih, diperlukan juga tenaga penegak hukum yang berintegritas dan adil. Untuk membentuk penegak hukum agar dapat bekerja dengan integritas tinggi dan dapat membuat keputusan secara adil, maka diperlukan sistem pengawasan dan pengaturan yang baik, khususnya pengaturan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara baik dan benar akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan loyalitas pada organisasi yang kemudian dapat memicu timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Pengadilan Tinggi Agama Pontianak yang dibawah langsung oleh Mahkamah Agung termasuk dalam lembaga peradilan agama harus memiliki

hakim yang berintegritas dan sebaiknya memiliki pejabat struktural yang berdedikasi tinggi untuk kemajuan organisasi. Pegawai yang telah mendedikasikan dirinya untuk organisasi akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Mengesampingkan kepentingan pribadi di lingkungan kerja diharapkan akan meningkatkan kepekaan pegawai terhadap rekan kerja dan tujuan organisasi.

Pengadilan Tinggi Agama Pontianak yang beralamatkan di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 252, Bansir Darat, Kecamatan Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat memiliki kekuasaan yurisdiksi sewilayah Provinsi Kalimantan Barat. Dengan demikian perkara hukum yang terjadi di Kalimantan Barat yang berkenaan dengan perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, sadaqah dan ekonomi syar'iyah akan diproses oleh Pengadilan Tinggi Agama Pontianak apabila ada masyarakat yang melakukan banding. Adapun jumlah pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>PNS</b>	<b>Non PNS</b>
1.	Ketua	1	
2.	Wakil Ketua	1	
3.	Hakim Tinggi	8	
4.	Panitera	1	
5.	Panitera Muda Banding	1	
6.	Panitera Muda Hukum	1	

**Tabel 1.1**  
**(Lanjutan)**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>PNS</b>	<b>Non PNS</b>
7.	Panitera Pengganti	3	
8.	Panitera Muda Pengganti	1	
9.	Sekretaris	1	
10.	Kepala Bagian Umum dan Keuangan	1	
11.	Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian	1	
12.	Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	1	
13.	Kepala Subbagian Keuangan dan Pelaporan	1	
14.	Kepala Subbagian Rencana Program dan Anggaran	1	
15.	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi	1	
16.	Pustakawan	1	
17.	Arsiparis Ahli Muda	1	
18.	Arsiparis Terampil Pelaksana	1	
19.	Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan	1	
20.	Staf Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	3	
21.	Staf Subbagian Keuangan dan Pelaporan	3	
22.	Staf Subbagian Kepegawaian dan TI	2	
23.	Staf Subbagian Rencana Program dan Anggaran	1	
24.	Staf Panitera Muda Banding	1	
25.	Staf Panitera Muda Hukum	1	
26.	Pramubhakti		2
27.	<i>Security</i>		4
28.	<i>Driver</i>		3
Jumlah Pegawai		39	9
Jumlah Pegawai (%)		81,25%	18,75%

Sumber: Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 28 (dua puluh delapan) jabatan

yang ada di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, di mana jabatan tersebut diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 81,25% dan pegawai non PNS sebanyak 18,75%. Adapun jumlah PNS yang paling banyak berada di jabatan Hakim Tinggi yaitu sebesar 20,51% dan jumlah non PNS yang paling banyak ialah *security* yaitu sebesar 44,44%.

Berdasarkan evaluasi laporan pelaksanaan kegiatan tahunan Pengadilan Tinggi Agama Pontianak pada Tahun 2019, salah satu tantangan yang dihadapi ke depan dalam pengawasan internal khususnya Pengadilan Tinggi Agama Pontianak adalah kapasitas sumber daya manusia yang belum memadai khususnya tenaga Auditor. Sebelumnya Pengadilan Tinggi Agama Pontianak hanya membawahi 8 (delapan) Pengadilan Agama yaitu, Pengadilan Agama Pontianak, Pengadilan Agama Sambas, Pengadilan Agama Sanggau, Pengadilan Agama Ketapang, Pengadilan Agama Sintang, Pengadilan Agama Putussibau, Pengadilan Agama Mempawah dan Pengadilan Agama Bengkayang, namun setelah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2016 diterbitkan, Pengadilan Agama yang berada di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama Pontianak menjadi bertambah sebanyak tiga Pengadilan Agama, yaitu Pengadilan Agama Sungai Raya, Pengadilan Agama Singkawang dan Pengadilan Agama Nanga Pinoh, sehingga saat ini Pengadilan Tinggi Agama Pontianak membawahi sebelas Pengadilan Agama.

Berdasarkan pasal 49, 51 dan 52 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 dan terakhir Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009, tugas dan wewenang Pengadilan Tinggi Agama



Pontianak adalah:

1. Mengadili perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat banding.
2. Mengadili di tingkat pertama dan terakhir sengketa kewenangan mengadili antar Pengadilan Agama di daerah hukumnya.
3. Tugas dan kewenangan lain oleh atau berdasarkan undang-undang.

Berdasarkan tugas pokok tersebut Pengadilan Tinggi Agama Pontianak melaksanakan fungsinya sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan peradilan yang seadil-adilnya kepada masyarakat pencari keadilan.
2. Memberikan keterangan, pertimbangan dan nasihat tentang Hukum Islam kepada Instansi Pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta.
3. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap aparatur Pengadilan Agama yang ada dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.

Seiring dengan semakin luasnya wilayah kekuasaan yang berdampak pada semakin luasnya tanggung jawab yang diemban oleh Pengadilan Tinggi Agama Pontianak tersebut, maka diperlukan sinergi antar individu dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan organisasi dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal. Untuk mewujudkan hal tersebut selain diperlukan kerja sama yang baik antar rekan kerja dan menjalin hubungan yang baik dengan atasan, juga diperlukan kondisi kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Seperti apa yang dikatakan oleh Nimran dan Amirullah (2015:90) : “Sementara

hubungan individual di antara para anggota organisasi sangat penting, konfigurasi menyeluruh dari pertalian tersebut (*ties*) dalam sebuah organisasi juga sangat penting”.

Dampak penambahan dari Pengadilan Agama ialah meningkatnya jumlah perkara yang masuk ke Pengadilan Tinggi Agama Pontianak. Adapun perkara yang masuk dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis perkara, yaitu perkara perdata dan perkara perdata banding. Kemudian kedua perkara tersebut dapat dibagi lagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu gugatan dan permohonan. Gugatan adalah perkara yang diajukan oleh seseorang yang sedang bersengketa dengan pihak lain, artinya dalam perkara gugatan adanya penggugat dan tergugat. Sedangkan perkara permohonan adalah perkara yang diajukan oleh seseorang untuk kepentingan pribadi atau sepihak, sebagai contoh seorang adik yang meminta kepastian hukum atas harta yang ditinggalkan oleh saudara kandungnya yang sudah meninggal dunia.

Jumlah perkara perdata yang diterima dan diputus dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**  
**Jumlah Perkara Perdata Yang Diterima Dan Diputus**  
**Sewilayah Kalbar**  
**Tahun 2018-2020**

Jenis/ Tahun	Gugatan				Permohonan			
	Sisa Tahun Lalu	Masuk	Putus	Sisa	Sisa Tahun Lalu	Masuk	Putus	Sisa
Perdata								
2018	735	4.588	4.406	917	64	1.501	1.444	121
2019	917	5.770	5.901	786	121	2.153	2.216	58
2020	786	5.607	6.010	383	58	2.612	2.567	103

Sumber: Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, data olahan, 2021

Pada Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa jumlah gugatan yang masuk pada Tahun 2019 meningkat sebesar 25,76% dan gugatan yang diputus meningkat sebesar 33,93%. Adapun sisa gugatan pada Tahun 2019 menurun sebesar 14,29%. Selanjutnya untuk Tahun 2020, gugatan yang masuk menurun sebesar 2,82%, untuk gugatan yang diputus meningkat sebesar 1,85% dan untuk sisa gugatan mengalami penurunan sebesar 51,27%. Kemudian untuk permohonan yang masuk pada Tahun 2019 meningkat sebesar 43,44%, permohonan yang diputus juga meningkat sebesar 53,46% dan sisa permohonan pada Tahun 2019 menurun sebesar 52,07%. Kemudian untuk permohonan yang masuk pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 21,32%, untuk permohonan yang diputus juga mengalami peningkatan sebesar 15,84% dan sisa permohonan pada akhir Tahun 2020 meningkat sebesar 77,59%.

Keseluruhan data perkara perdata tersebut adalah data kolektif yang

dikumpulkan dari seluruh Pengadilan Agama di Provinsi Kalimantan Barat, begitu juga untuk data perkara banding. Untuk data perkara perdata banding dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**  
**Jumlah Perkara Perdata Banding Yang Diterima Dan Diputus**  
**Sewilayah Kalbar**  
**Tahun 2018-2020**

Jenis/ Tahun	Gugatan				Permohonan			
	Sisa Tahun Lalu	Masuk	Putus	Sisa	Sisa Tahun Lalu	Masuk	Putus	Sisa
Banding								
2018	2	19	18	3	-	-	-	-
2019	3	26	27	2	-	-	-	-
2020	2	31	31	2	-	-	-	-

Sumber: Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, (data olahan), 2021

Perkara perdata banding diajukan oleh seseorang apabila ia merasa tidak puas atas hasil atau putusan dari Pengadilan Agama tingkat kabupaten/kota di mana orang tersebut berdomisili. Kemudian orang tersebut dapat melakukan banding ke Pengadilan Tinggi Agama Pontianak untuk meminta diperiksa kembali perkara yang telah diputus dan berharap mendapatkan keputusan baru yang memuaskan. Dalam perkara perdata banding, adanya sengketa antara kedua belah pihak, di mana ada penggugat dan ada yang tergugat. Dapat kita lihat pada Tabel 1.3, di mana pada Tahun 2019 jumlah gugatan yang masuk meningkat sebesar 36,84% dan gugatan yang diputus meningkat sebesar 50,00% dan sisa gugatan pada Tahun 2019 menurun sebesar 33,33%. Adapun

pada Tahun 2020 jumlah gugatan yang masuk mengalami peningkatan sebesar 19,23%, untuk gugatan yang diputus juga mengalami peningkatan sebesar 14,81% dan sisa gugatan tidak mengalami perubahan.

Dari banyaknya perkara yang masuk tersebut tentu diperlukan koordinasi yang baik antar semua pegawai, baik itu kepada atasan maupun kepada rekan kerja untuk dapat menghasilkan keputusan yang seadil-adilnya. Selain itu dibutuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada Pengadilan Tinggi Agama Pontianak untuk dapat menyelesaikan seluruh proses perkara tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Nimran dan Amirullah (2015:83) : “Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti tentang *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa perilaku sangat penting bagi efektifitas organisasi”.

Menurut Wibowo (2016:419) :

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisik-bisik sebagai pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi dan kehadiran di atas standar yang ditentukan. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan membuka ruang kepada bawahan untuk menyampaikan ide atau gagasan yang dapat mendobrak permasalahan organisasi, sebab hubungan yang baik tentu diiringi oleh komunikasi dua arah, yaitu antara atasan dan bawahan, sehingga bawahan dapat memberikan umpan balik terhadap apa yang disampaikan oleh atasan.

Hubungan baik antara atasan dan bawahan juga memiliki relevansi antar

rekan kerja di dalam bagiannya masing-masing, atasan yang dapat mencairkan suasana yang sedang dalam kondisi tegang di antara masing-masing bawahan maka atasan tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik.

Menurut Northhouse (2013) dalam Tambunan (2015:76) : “Kemampuan bersosialisasi adalah kecenderungan pemimpin untuk mencari hubungan sosial yang menyenangkan. Pemimpin akan menunjukkan sifat seperti ramah, terbuka, sopan, diplomatis, peka terhadap kebutuhan orang lain, serta memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Pemimpin juga mampu menciptakan hubungan yang kooperatif dengan bawahannya”.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:97) : “Produktivitas dan mutu kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja; antara lain beban kerja berlebihan yang tidak dapat diperkirakan, perubahan-perubahan di akhir waktu yang dirancang, kurangnya peralatan yang sempurna, dan tidak efisiennya alir kerja”. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, didapatkan informasi bahwa salah satu pegawai honorer pernah mengalami kecelakaan kerja yaitu meledaknya kompor gas yang berada di dapur kantor, kejadian ini dapat disebabkan oleh dua faktor, faktor yang pertama yaitu lalainya pegawai tersebut dalam menggunakan peralatan kantor, faktor yang kedua yaitu peralatan yang sudah tidak layak untuk digunakan. Apabila peralatan kerja yang ada di kantor kurang memadai, maka dapat menyebabkan kondisi kerja yang kurang nyaman dan

menimbulkan kecemasan bagi para pegawai.

Hasil penelitian Ose (2005:184) menyimpulkan sebagai berikut:

*The theoretical model given in this paper offers different predictions on voluntary absence and absence related to ill health. It indicates that failing to fully compensate workers for adverse working conditions will result in increased voluntary absence.* (Model teoritis yang digunakan dalam jurnal ini memberikan prediksi-prediksi yang berbeda pada ketidakhadiran dan ketidakhadiran berhubungan dengan kesehatan pegawai yang buruk. Hal ini mengindikasikan bahwa kegagalan untuk mengimbangi kondisi kerja yang merugikan pegawai akan mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran secara sukarela).

Pengadilan Tinggi Agama Pontianak menggunakan sistem presensi *finger print*, di mana para pegawai wajib melakukan presensi pada saat datang Pukul 08:00 WIB dan pulang kerja Pukul 16:30 WIB, atau izin untuk pulang lebih awal dengan alasan yang dapat diterima. Pada Tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Total Absen	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Alpa		
2018	259	40	10.360	23	93	1	117	1,13
2019	248	38	9.424	4	93	0	97	1,03
2020	366	39	14.274	16	58	2	76	0,53

Sumber: Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, data olahan, 2021

Rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Dapat kita lihat pada Tabel 1.4 pada Tahun 2019 tingkat absensi pegawai mengalami penurunan sebesar 8,85% dan pada Tahun 2020 juga mengalami penurunan sebesar 48,54%. Tingkat absensi cenderung menurun dan secara tidak langsung menggambarkan perilaku partisipatif para pegawai. Bycio (1992:214) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada hubungan antara absensi terhadap kinerja dan hubungan atasan bawahan, sebagai berikut:

*The particular, the supervisor-subordinate relationship may gradually deteriorate until the employee begin to interpret other aspect of organizational experience negatively, this reinforces the tendency towards sub-par performance. At some point, perhaps in an attempt to restore perceived equity, the poor performance feedback and lack of promotional opportunities are greeted with increased absenteeism rather than attempt to improve.* (Khususnya, hubungan atasan-bawahan secara bertahap dapat memburuk sampai karyawan mulai menafsirkan aspek lain dalam organisasi berdasarkan pengalamannya secara negatif, hal ini memperkuat kecenderungan untuk berkinerja di bawah standar. Dalam beberapa kesempatan, mungkin berupaya untuk mengembalikan kinerjanya, namun umpan balik kinerja yang buruk dan kurangnya peluang promosi akan mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran daripada upaya untuk meningkatkan kinerja).

Berikut pada Tabel 1.5 dapat dilihat nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak:



**Tabel 1.5**  
**Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**  
**Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Prestasi Kerja	Sebutan	Naik /Turun (%)
1.	2018	39	86,28	Cukup	-
2.	2019	38	86,00	Cukup	(0,32)
3.	2020	39	86,52	Cukup	0,60

Sumber: Pengadilan Tinggi Agama Pontianak (data olahan), 2021

Pada Tabel 1.5 diketahui nilai rata-rata nilai prestasi kerja pegawai pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,32%, dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,60%. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi Pengadilan Tinggi Agama Pontianak diketahui bahwa banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat para pegawai harus melakukan pekerjaan lebih dari standar yang telah ditetapkan dan melebihi dari kewajibannya. Adapun standar penilaian kinerja pegawai telah ditetapkan dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 sebagai berikut:

1.  $110 \leq X \leq 120$ , Sangat Baik
2.  $90 \leq X < 110$ , Baik
3.  $70 \leq X < 90$ , Cukup
4.  $50 \leq X < 70$ , Kurang
5.  $< 50$  ke bawah, Sangat Kurang

Menurut Podsakoff et al (1997) dalam Nimran dan Amirullah (2015:88) :  
Ketika para pekerja bersedia untuk saling membantu satu sama lain, bersedia

memikul tanggung jawab atas kegagalan dalam pekerjaan, maka perilaku yang demikian telah berperan secara signifikan terhadap kinerja kelompok tersebut. Akhirnya, dalam sebuah penelitian longitudinal dengan menggunakan ukuran agregat dari OCB, Koys (2001) membuktikan bahwa *citizenship behavior* memiliki hubungan signifikan dengan efektifitas organisasi dengan sampel yang terdiri dari 28 *restaurant*.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:98) :

Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, kinerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peran pemimpin dalam hal ini sangat penting untuk mengelola perusahaan secara efektif agar tercipta lingkungan organisasi yang baik. Setiap tindakan dilakukan pemimpin/manajer akan mempengaruhi lingkungan, di mana keberadaan lingkungan perusahaan pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dan dikomunikasikan secara tepat dengan bawahannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:36) :

Organisasi memerlukan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih daripada yang biasa ditugaskan kepada mereka, dan banyak bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan seperti ini lebih unggul daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan tersebut. Akan tetapi, ada pula kekurangan dari OCB: Karyawan mungkin akan mengalami beban kerja berlebih, stres, dan konflik pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak”**.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian di latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Apakah kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama

Pontianak”.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk memperjelas pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan batasan-batasan terhadap variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kondisi kerja dibatasi pada:
  - a. Aspek Fisik Kerja
    - 1) Penerangan
    - 2) Kondisi suara
    - 3) Warna
    - 4) Musik
    - 5) Temperatur dan kelembaban
  - b. Aspek Psikologis Kerja
    - 1) Bosan kerja
    - 2) Kelelahan kerja
  - c. Aspek Temporer Kerja
    - 1) Waktu jumlah jam kerja
    - 2) Waktu istirahat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja dibatasi pada:
  - a. Teman kerja saling menyukai satu sama lain
  - b. Saling percaya
  - c. Saling mengidentifikasi dirinya dengan yang lain

3. Hubungan dengan atasan dibatasi pada:
  - a. Empati
  - b. Konsistensi
  - c. Integritas
4. *Organizational citizenship behavior* dibatasi pada:
  - a. *Altruism*
  - b. *Civic virtue*
  - c. *Conscientiousness*
  - d. *Courtesy*
  - e. *Sportmanship*

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang dipelajari di kelas dalam menganalisis fenomena-fenomena sosial dan kemudian melihat apakah ada gejala-gejala yang menyimpang antara teori yang telah dipelajari dengan praktek di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan mengenai topik yang diteliti.

## 2. Bagi Pengadilan Tinggi Agama Pontianak

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk Pengadilan Tinggi Agama Pontianak dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini, khususnya yang berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan *organizational citizenship behavior*.

## 3. Bagi Almamater

Menambah referensi pustaka dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan *organizational citizenship behavior*.

## F. Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2017:105) : “Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Menurut Mangkunegara (2017:105) :

Kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembaban.

1. Penerangan (cahaya)  
Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruang kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus yang akut.
2. Kondisi suara  
Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.
3. Warna  
Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.
4. Musik  
Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap

semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

5. Temperatur dan kelembaban  
Temperatur dan kelembaban dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73F sampai 77F cocok untuk ruangan kerja dengan kelembaban antar 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:107) :

Kondisi psikologis kerja yang dimaksud adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan pekerjaan yang monoton atau aktivitas yang tidak disukai.

1. Bosan kerja  
Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan rasa tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat, dan perasaan lelah. Untuk mengurangi perasaan bosan kerja, antara lain dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.
2. Keletihan kerja  
Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:108) :

Kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja, dan perubahan pergantian (*shift*) kerja.

1. Waktu jumlah jam kerja  
Dalam kebijakan kepegawaian di Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (*visible underemployed*).
2. Waktu istirahat kerja  
Waktu istirahat perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta meningkatkan efisiensi.

Robbins dan Judge (2017:53) :

Mereka yang merasa rekan kerjanya membantu mereka lebih mungkin terlibat

dalam perilaku yang membantu, sedangkan yang memiliki hubungan antagonistik dengan rekan kerjanya kurang mungkin untuk melakukan demikian. Individu dengan ciri-ciri kepribadian tertentu juga lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian mengarahkan mereka untuk terlibat di lebih banyak OCB.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:91) :

Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur hubungan dengan rekan kerja dapat diurutkan sebagai berikut:

1. Teman kerja saling menyukai satu sama lain  
Ketertarikan antar personal (*interpersonal attraction*) juga merupakan komponen kunci dari *group cohesiveness*, yang cenderung berperan terhadap kinerja kelompok, khususnya dalam kelompok kecil secara keseluruhan, kelompok kerja di mana para anggotanya saling menyukai satu sama lain bisa lebih fleksibel, lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan yang sedang berubah, dan memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Saling percaya  
Rasa saling percaya antar personal (*interpersonal trust*) lahir dari keyakinan akan : maksud baik (*good intention*), keterbukaan (*openness*), kompetensi (*competence*), dan kesalingtergantungan pada yang lain.
3. Saling mengidentifikasi dirinya dengan yang lain  
Individual yang memiliki pertalian yang kuat seringkali mengidentifikasi dirinya dengan yang lain atau mengidentifikasi dirinya sebagai anggota kelompok.

Menurut Wijono (2018:175) : “Pengikut akan cenderung mempercayai pimpinan yang menciptakan visi yang kuat, yang dapat menyatukan pengikutnya dalam dasar kebersamaan nilai, tujuan, serta rasa memiliki organisasi”.

Adapun menurut Wijono (2018:175) :

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan dengan pimpinan ialah sebagai berikut:

1. Empati: Pengikut akan mempercayai pemimpin yang menunjukkan rasa empati pada pengikutnya, yang dapat memahami apa yang dialami pengikutnya;
2. Konsistensi: Pengikut akan mempercayai pemimpin yang konsisten;
3. Integritas: pengikut cenderung mempercayai pemimpin yang memiliki integritas kuat, yang menunjukkan komitmen pada nilai-nilai prinsipiel melalui tindakan-tindakannya.

Menurut Graham (1991) dalam Nimran dan Amirullah (2015:87) :

Terdapat tiga bentuk *organizational citizenship* (OC). Pertama, “*obedience*”, yaitu menjelaskan kesediaan para pekerja untuk menerima aturan-aturan organisasi, baik berupa peraturan maupun prosedur. Kedua, “*loyalty*”, menjelaskan tentang kesediaan para pekerja untuk menomorduakan kepentingan pribadi mereka untuk kebaikan organisasi. Ketiga, “*participation*”, menjelaskan kesediaan dari para pekerja untuk terlibat secara aktif pada semua aspek kehidupan organisasi.

Allison (2001) dalam Nimran dan Amirullah (2015:85) mengemukakan dimensi dari *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior* ialah sebagai berikut:

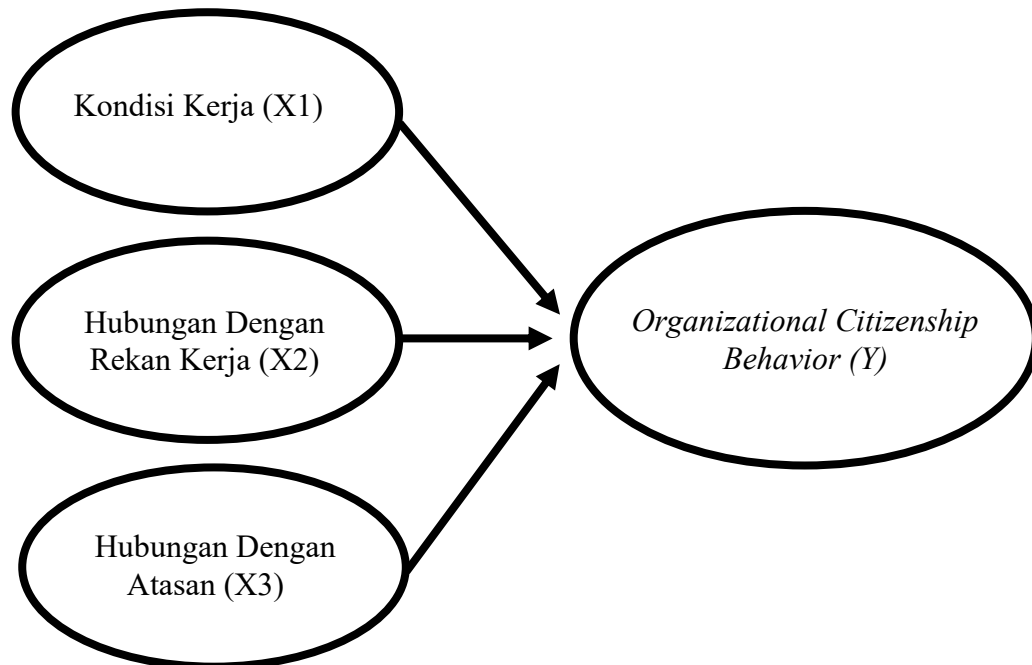
1. Nurhayati, dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang)”, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.



2. Ngugi (2017) dengan judul penelitian “*Role of Working Condition on Organization Citizenship Behavior in The Banking Industry: A Survey of Barclays Bank in North Rift Region*”, menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kondisi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang berdampak kepada kepuasan kerja para pegawai.
3. Wang, dkk. (2010) dengan judul “*Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: A New Perspective From Perceived Insider Status And Chinese Traditionality*”, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara hubungan atasan bawahan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, serta didukung oleh hasil dari beberapa penelitian terdahulu, maka dapatlah dibuat sebuah kerangka pemikiran untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Gambar 1.1 berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja,**  
**Hubungan Dengan Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan menggunakan tingkat eksplanasi asosiatif. Menurut Siregar (2017:7) : “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Maka dari itu jenis penelitian asosiatif dianggap sangat cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan data sekunder, di mana untuk mengumpulkan data-data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

### a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:16) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun untuk memperoleh data tersebut penulis menggunakan cara sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Teknik wawancara yang akan digunakan adalah wawancara tidak terstruktur.

Menurut Sugiyono (2018:197) :

Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam hal ini pihak yang akan penulis wawancarai adalah Kepala Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.

#### 2) Kuesioner

Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner tertutup, adapun yang dimaksud dengan kuesioner tertutup menurut Siregar (2017:21) : adalah “Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan

kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Jadi kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat”. Kuesioner akan diberikan kepada pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Adapun data yang telah diperoleh dari Pengadilan Tinggi Agama Pontianak berupa data jumlah pegawai, data perkara perdata dan perdata banding yang diterima dan diputus sewilayah Kalimantan Barat, data absensi pegawai, dan nilai prestasi kerja pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak pada Tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 38 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:30) : “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil

dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:124) :

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak yang berjumlah sebanyak 38 orang pegawai.

#### 4. Variabel Penelitian

Variabel yang ada dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

##### a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:61) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kondisi kerja ( $X_1$ )
- 2) Hubungan dengan rekan kerja ( $X_2$ )
- 3) Hubungan dengan atasan ( $X_3$ )

##### b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:61) : “Variabel terikat merupakan

variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior (Y)*.

#### 5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:133) : “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert.

Menurut Siregar (2017:25) :

Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 5 (lima) pilihan, yaitu dari yang sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, dan dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### 6. Teknik Analisis Data

Berikut adalah alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan:

##### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:46) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192) : “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu”. Teknik yang akan digunakan untuk menguji validitas dari kuesioner yang akan disebarkan dalam penelitian

ini ialah menggunakan validitas konstruk dengan korelasi *product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS.

Menurut Siregar (2017:47-48) kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Jika koefisien korelasi *product moment*  $> r$ -tabel ( $\alpha$  ;  $n-2$ )  $n$  = jumlah sampel.
- c) Nilai Sig.  $\leq \alpha$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:192) : “Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”. Teknik pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*.

Menurut Siregar (2017:57) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.



b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2019:52) : “Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal”. Uji normalitas akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Sujarweni (2019:55) pengambilan keputusan dengan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $\text{Sig} > 0,05$ , maka data berdistribusi normal
- b) Jika  $\text{Sig} \leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Menurut Sujarweni (2019:56) : “Uji linieritas ini untuk melihat spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak. Dengan uji ini akan diperoleh informasi model empiris sebaiknya linier, kuadran, atau kubik”. Uji linieritas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity*.

Adapun kriteria yang akan digunakan yaitu:

- a) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak
- b) Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

### 3) Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:185) :

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### c. Regresi Linier Berganda

Menurut Gani dan Amalia (2015:155) : “Model regresi linier berganda dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel tidak bebas dan lebih dari satu variabel bebas”.

Rumus regresi linier berganda yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sumber: Siregar (2017:301)

Keterangan:

$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$

$X_1 = \text{Kondisi Kerja}$

$X_2 = \text{Hubungan Dengan Rekan Kerja}$

$X_3 = \text{Hubungan Dengan Atasan}$

$a, b_1, b_2 \text{ serta } b_3 = \text{Konstanta}$

#### d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sujarweni (2019:126) : “Korelasi merupakan salah satu

statistik inferensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih yang ada mempunyai hubungan atau tidak”. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda dengan menggunakan metode korelasi *product moment* untuk mengukur korelasi antara variabel bebas dan terikat.

Kemudian untuk menginterpretasikan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan kriteria yang ada pada Tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2017:251-252)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Gani dan Amalia (2015:158) : “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk regresi berganda adalah sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (persentase) variasi perubahan nilai-nilai variabel tidak bebas (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai seluruh variabel bebas ( $X_i$ )”. Menurut Siregar (2017:252) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).”

Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel kondisi kerja, variabel hubungan dengan rekan kerja dan variabel hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Rumus:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2017:252)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

f. Uji F (Simultan)

Menurut Siregar (2017:318) : “Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh simultan antara kelompok data A dan B, serta C (variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap kelompok data D (variabel tak bebas Y)”.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

$H_0: \beta = 0$ , artinya, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan

Tinggi Agama Pontianak.

Ha:  $\beta \neq 0$ , artinya, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.

2) Menentukan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

3) Menghitung  $F_{hitung}$

a) Menghitung nilai  $F_{hitung}$  dengan metode Uji

Anova

b) Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

Rumus:

$$F_{tabel} = F(\alpha) (dka, dkb)$$

Sumber: Siregar (2017:319)

Keterangan:

$$\alpha = 0,05$$

Dka = Jumlah variabel bebas (pembilang)

$$Dkb = n - m - 1 \text{ (penyebut)}$$

4) Membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$

Tujuan dilakukannya perbandingan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  adalah untuk mengetahui apakah  $H_0$  diterima atau ditolak berdasarkan

kriteria yang telah ditentukan.

5) Mengambil keputusan

Menentukan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak berdasarkan hasil perbandingan antara  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ , dengan kaidah pengujian sebagai berikut:

- a) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

g. Uji t (Parsial)

Menurut Siregar (2017:304) : “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen)”. Adapun langkah-langkah dalam pengujian secara parsial ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

- a) Menguji pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.

$H_0: \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kondisi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_a: \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kondisi kerja terhadap

*organizational citizenship behavior.*

- b) Menguji pengaruh hubungan dengan rekan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak

Ho:  $\beta =$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan rekan kerja terhadap *organizational citizenship behavior.*

Ha:  $\beta \neq$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan rekan kerja terhadap *organizational citizenship behavior.*

- c) Menguji pengaruh hubungan dengan atasan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* Pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak

Ho:  $\beta =$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior.*

Ha:  $\beta \neq$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior.*

- 2) Menentukan taraf signifikan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$

- 3) Membandingkan antara  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$

Tujuan dilakukannya perbandingan  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$  adalah untuk mengetahui apakah Ho di terima atau ditolak berdasarkan kriteria

yang telah ditentukan.

4) Membuat keputusan

Menentukan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak berdasarkan hasil perbandingan antara  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , dengan kaidah pengujian sebagai berikut:

- a) Jika,  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b) Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berusia 55-64 tahun, berpendidikan S1, di bagian hakim tinggi, memiliki pangkat Penata Tingkat I (III/d), memiliki masa kerja 11-20 tahun dan 31-40 tahun, memiliki penghasilan per bulan sebesar Rp. 4.500.000,00 - Rp. 5.499.999,00, telah menikah, dan tidak memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 0,443 + 0,232X_1 + 0,488X_2 + 0,168X_3$ .
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,727, yang artinya bahwa variabel Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang kuat, karena nilainya berada pada interval 0,60 - 0,799.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,529. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 52,90% sedangkan sisanya sebesar 47,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,711, lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,88), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain variabel bebas yaitu kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*.
6. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kondisi kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,487 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,691) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kondisi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai  $t_{hitung}$  variabel hubungan dengan rekan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,891 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,691), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan rekan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai  $t_{hitung}$  variabel hubungan dengan atasan ( $X_3$ ) sebesar 1,249 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (1,691), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan dengan atasan terhadap *organizational citizenship behavior*.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat penulis berikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Dengan Rekan Kerja memiliki peran yang besar dalam menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak, untuk dapat menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja, maka organisasi dapat menyarankan atau mendorong para pegawai untuk tetap berkomunikasi secara intens meskipun di luar jam kerja kantor.
2. Meningkatkan fasilitas kerja untuk membentuk kondisi kerja yang lebih baik juga perlu dilakukan saat ini. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk membentuk kondisi kerja yang baik ialah salah satunya memberikan izin kepada pegawai untuk dapat memutar musik kesukaannya pada saat bekerja, hal ini diharapkan dapat membuat pegawai lebih santai dan bersemangat.
3. Hubungan Dengan Atasan memiliki peran terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak. Secara hierarki berdasarkan struktur organisasi atasan memang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi para pegawai. Namun dalam proses mempengaruhi itu penyampaian pesan sebaiknya harus memotong sekat antara atasan dan bawahan, hal ini bertujuan agar bawahan merasa lebih dihargai dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga bawahan dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, dalam memberikan perintah, atasan sebaiknya konsisten agar para bawahan tidak bingung dan ragu dalam mengerjakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bycio, Peter. 1992. Job Performance and Absenteeism: A Review and Meta-Analysis. *Human Relation*. Volume 45 (2).
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Keempat. PT Refika Aditama, Bandung.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Cetakan Ketiga. Sinar Akademika Malang, Malang.
- Nurhayati, Diah, Maria Magdalena Minarsih, Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*. Volume 2 (2), 1-24.
- Ngugi, James. 2017. Role of Working Conditions on Organization Citizenship Behavior in the Banking Industry: A Survey of Barclays Bank in North Rift Region. *Journal of Business and Management*. Volume 19 (6), 32-37.
- Ose, Solveig Osborg. 2005. Working Condition, Compensation and Absenteeism. *Journal of Health Economics*. Volume 24, 161-188.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-27. Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Terry, G.R. dan L.W. Rue. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wang, Lin, Xiaoping Chu, Jing Ni. 2010. Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: A New Perspective From Perceived Insider Status And Chinese Traditionality. *Front. Bus. Res. China*, 4 (1), 148-169.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**

Dengan ini saya serahkan kuesioner kepada Bapak/Ibu, dan saya mohon bantuannya dengan menjawab pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan. Hasil jawaban ini akan saya gunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul: “**Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan Dengan Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak**”. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### **I. Identitas Penulis**

Nama : Hadis Nur  
 NIM : 161310525  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas : Universitas Muhammadiyah Pontianak

#### **II. Petunjuk Pengisian**

1. Memberikan tanda (√) pada alternatif pilihan jawaban: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Jawaban Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya, maka dari itu dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan, demi hasil penelitian yang objektif.

### III. Identitas Responden

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :  
 Pendidikan :  
 Bagian :  
 Pangkat dan Golongan/Ruang :  
 Masa Kerja :  
 Penghasilan Per Bulan :  
 Status Perkawinan :  
 Jumlah Tanggungan :  
 Nomor *Handphone* :

### IV. Kuesioner Kondisi Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Kondisi Fisik Kerja</b>					
<b>1.</b>	<b>Penerangan</b>					
a.	Penerangan yang ada di ruang kerja saya sudah memadai.					
b.	Penataan cahaya di ruang kerja saya sangat baik.					
c.	Penerangan di ruang kerja saya membuat saya dapat bekerja dengan baik.					
<b>2.</b>	<b>Kondisi Suara</b>					
a.	Tempat kerja saya jauh dari suara bising.					
b.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena ruang kerja saya cukup tenang.					
<b>3.</b>	<b>Warna</b>					
a.	Warna ruang kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					

b.	Warna ruang kerja saya membuat saya betah berada di dalamnya.					
c.	Saya menyukai warna ruang kerja saya.					
<b>4.</b>	<b>Musik</b>					
a.	Saya sering mendengarkan musik sambil bekerja.					
b.	Bekerja sambil mendengarkan musik dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
c.	Kami diperbolehkan mendengarkan musik sambil bekerja.					
<b>5.</b>	<b>Temperatur dan Kelembaban</b>					
a.	Suhu udara di ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja.					
b.	Suhu dan kelembaban udara di ruang kerja saya tidak mengganggu kesehatan saya.					
<b>B.</b>	<b>Kondisi Psikologis Kerja</b>					
<b>1.</b>	<b>Bosan Kerja</b>					
a.	Pekerjaan yang saya kerjakan sangat bervariasi.					
b.	Saya tidak pernah bosan melakukan tugas-tugas saya.					
<b>2.</b>	<b>Keletihan Kerja</b>					
a.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak pernah membuat saya merasa letih.					
b.	Saya tidak pernah merasa terlalu lelah meskipun melakukan pekerjaan yang rumit.					



<b>C.</b>	<b>Kondisi Temporer Kerja</b>				
<b>1.</b>	<b>Waktu Jumlah Jam Kerja</b>				
a.	Saya tidak pernah bekerja melewati batas waktu yang ditetapkan.				
b.	Saya jarang mendapat tugas lembur.				
<b>2.</b>	<b>Waktu Istirahat Kerja</b>				
a.	Saya selalu mendapat istirahat yang cukup ketika bekerja.				
b.	Saya merasa segar kembali setelah jam istirahat.				

#### V. Kuesioner Hubungan Dengan Rekan Kerja

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Teman Kerja Saling Menyukai Satu Sama Lain</b>					
1.	Saya selalu mengharapkan kehadiran rekan kerja di kantor.					
2.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
3.	Saya sering melakukan kegiatan bersama rekan kerja di luar jam kerja.					
4.	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja di luar jam kerja.					
<b>B.</b>	<b>Saling Percaya</b>					
1.	Rekan kerja saya mau membantu pekerjaan saya apabila diminta.					
2.	Rekan kerja saya dapat dipercaya.					
3.	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama.					

<b>C.</b>		<b>Saling Mengidentifikasi Dirinya Dengan yang Lain</b>				
1.	Saya bangga menjadi bagian dari keluarga Pengadilan Tinggi Agama Pontianak.					
2.	Seluruh pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Pontianak selalu kompak.					

#### **VI. Kuesioner Hubungan Dengan Atasan Langsung**

<b>No</b>	<b>Daftar Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>A.</b>	<b>Empati</b>					
1.	Atasan langsung selalu mengerti keadaan saya.					
2.	Atasan langsung saya selalu memberikan dukungan kepada bawahannya.					
3.	Atasan langsung saya selalu memahami kebutuhan saya.					
<b>B.</b>	<b>Konsistensi</b>					
1.	Atasan langsung saya selalu konsisten melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan.					
2.	Atasan langsung saya selalu satu kata dengan perbuatan.					
3.	Atasan langsung saya tidak konsisten.					
4.	Atasan langsung saya selalu menjaga prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang diyakininya.					

<b>C.</b>	<b>Integritas</b>				
1.	Atasan langsung saya selalu berkata jujur.				
2.	Atasan langsung saya selalu menepati janji.				
3.	Atasan langsung saya selalu menghargai waktu.				
4.	Atasan langsung saya selalu bertanggung jawab.				

### **VII. Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior***

<b>No</b>	<b>Daftar Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>A.</b>	<b>Altruism</b>					
1.	Saya sering membantu pekerjaan rekan kerja ketika mereka membutuhkan.					
2.	Saya sering memberikan saran yang membangun kepada rekan kerja.					
3.	Saya rela menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat.					
4.	Saya siap membantu rekan kerja yang pekerjaannya berlebihan.					
<b>B.</b>	<b>Civic virtue</b>					
1.	Saya selalu mengikuti perkembangan instansi ini.					
2.	Saya selalu memberikan masukan untuk kebaikan instansi ini.					
3.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk kemajuan instansi ini.					

4.	Saya selalu menghadiri pertemuan-pertemuan yang dianggap penting di instansi ini.					
<b>C.</b>	<b>Conscientiousness</b>					
1.	Saya selalu mengerjakan tugas lebih cepat daripada yang seharusnya.					
2.	Saya tiba lebih awal di kantor, sehingga siap bekerja sesuai jam kerja.					
3.	Saya selalu berusaha dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan yang telah ditetapkan di instansi ini.					
<b>D.</b>	<b>Courtesy</b>					
1.	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja.					
2.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.					
3.	Saya selalu peduli dengan masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi rekan kerja.					
<b>E.</b>	<b>Sportmanship</b>					
1.	Saya akan dengan senang hati menerima segala peraturan yang telah ditetapkan di instansi ini meskipun tidak sesuai dengan harapan.					
2.	Saya tidak pernah mengeluhkan hal-hal yang tidak penting.					

**LAMPIRAN 2**  
**IDENTITAS RESPONDEN**

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Pangkat & Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan	No HP
1	Dr. Drs. H. Firdaus Muhammad Arwan, S.H., M.H.	Laki-Laki	62	S3	Ketua	Pembina Utama (IV/e)	35	-	-	-	-
2	Drs. M. Shaleh, M.Hum.	Laki-Laki	64	S2	Wakil Ketua	Pembina Utama (IV/e)	38	-	-	-	-
3	Drs. H. M. Yusuf Was Syarief, M.H.I.	Laki-Laki	66	S2	Hakim Tinggi Pengaduan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama (IV/e)	36	-	-	-	-
4	Drs. H. Iri Hermansyah, S.H.	Laki-Laki	64	S1	Hakim Tinggi Pengaduan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama (IV/e)	36	-	-	-	-
5	Drs. H. Sulem Ahmad, S.H., M.A.	Laki-Laki	64	S2	Hakim Tinggi Pengaduan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama (IV/e)	34	-	-	-	-
6	Drs. H. Ahmad Munthohar, S.H., M.H.	Laki-Laki	65	S2	Hakim Tinggi Pengaduan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama (IV/e)	36	-	-	-	-
7	Drs. H. Moh. Khazin, M.H.E.S.	Laki-Laki	58	S2	Hakim Tinggi Pengaduan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama Madya (IV/d)	31	-	-	-	-

8	Dr. H. Amam Fakhur, S.H., M.H.	Laki-Laki	53	S3	Hakim Tinggi Pengaduan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama Madya ( IV/d)	27	-	-	-	-
9	Rusli, S.H., M.H.	Laki-Laki	56	S2	Panitera Pengadilan Tinggi Agama Pontianak	Pembina Utama Madya ( IV/d )	26	-	-	-	-
10	Naffi, S.Ag., M.H.	Laki-laki	50	S2	Sekretaris	Pembina Tk.I (IV/b)	21	-	-	-	-
11	Abd. Mutalib, S.H.	Laki-laki	56	S1	Kepala Bagian Umum dan Keuangan	Pembina Tk.I (IV/b)	26	-	-	-	-
12	Hj. Eet Mulyati, S.H., M.H.	Perempuan	49	S2	Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian	Pembina (IV/a)	19	-	-	-	-
13	Muhammad Syafei, S.Ag.	Laki-laki	52	S1	Panitera Muda Banding	Penata Tk. I (III/d)	31	-	-	-	-
14	H. Junaidi, S.H.	Laki-Laki	56	S1	Panitera Muda Hukum	Penata Tk.I (III/d)	26	-	-	-	-
15	Hj. Dwi Sulastri, S.H.	Perempuan	56	S1	Panitera Pengganti	Penata Tk.I (III/d)	33	-	-	-	-
16	Tuti Yulianti, S.H.	Perempuan	54	S1	Panitera Pengganti	Penata Tk.I (III/d)	27	-	-	-	-
17	Burhanuddin, S.H.	Laki-Laki	55	S1	Panitera Pengganti	Pembina ( IV/a )	27	-	-	-	-

18	Asnul, S.H.	Laki-laki	59	S1	Panitera Pengganti	Penata Tk.I (III/d)	33	-	-	-	-
19	H. Mustamir, S.H.	Laki-laki	56	S1	Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	Penata Tk.I (III/d)	26	-	-	-	-
20	Jumadi, S.H.I.	Laki-laki	43	S1	Kepala Subbagian Keuangan dan Pelaporan	Penata Tk.I (III/d)	17	-	-	-	-
21	Shanty Hermawati, S.T.	Perempuan	42	S1	Kepala Subbagian Rencana Program dan Anggaran	Penata Tk.I (III/d)	15	-	-	-	-
22	Haida Rosida Harrisanty, S.Ag.	Perempuan	46	S1	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi	Penata Tk.I (III/d)	17	-	-	-	-
23	Nur Aida Masri, S.H.	Perempuan	46	S1	Pustakawan Pertama	Penata Tk.I (III/d)	17	-	-	-	-
24	Rika Darmika, S.E.	Perempuan	34	S1	Arsiparis Ahli Muda	Penata (III/c)	11	-	-	-	-
25	Mirza Aditya, A.Md.	Laki-laki	36	DIII	Arsiparis Terampil/Pelaksana	Pengatur Tk.I (II/d)	16	-	-	-	-
26	Agus Dianto	Laki-laki	45	SMA	Analisis Kepegawaian	Penata Muda Tk.I (III/b)	24	-	-	-	-

27	Muhammad Nasir	Laki-laki	56	SMA	Staf Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	Penata Muda Tk.I (III/b)	33	-	-	-	-
28	Evi Novianti, S.E.	Perempuan	42	S1	Staf Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	Penata Tk.I (III/d)	14	-	-	-	-
29	Rachmanita, S.T.	Perempuan	43	S1	Staf Subbagian Keuangan dan Pelaporan	Penata Muda Tk. I (III/b)	15	-	-	-	-
30	Yohana Yahdi, S.Kom.	Perempuan	36	S1	Staf Subbagian Kepegawaian dan TI	Penata ( III/c )	9	-	-	-	-
31	Syanurilia S., S.E.	Perempuan	39	S1	Staf Panitera Muda Banding	Penata ( III/c )	11	-	-	-	-
32	Hesti Yanuarti, S.T.	Perempuan	32	S1	Staf Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi	Pengatur (II/c)	3	-	-	-	-
33	Yogi Yanova, S.Kom.	Laki-laki	34	S1	Staf Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	Penata Muda Tk I ( III/b )	5	-	-	-	-
34	Alvino Dwi Rachman Prabowo, S.Kom.	Laki-laki	28	S1	Staf Subbagian Keuangan dan Pelaporan	Penata Muda Tk. I ( III/b )	5	-	-	-	-
35	Desiyanti, S.H.	Perempuan	36	S1	Staf Panitera Muda Hukum	Penata (III/c)	11	-	-	-	-



36	Sendi Rizki Fauzi, S.H.	Laki-laki	27	S1	Staf Subbagian Rencana Program dan Pelaporan	Penata Muda (III/a)	1	-	-	-	-
37	Dwi Suhendi Juniartha, A.Md.	Laki-laki	33	DIII	Staf Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi	Pengatur (II/c)	1	-	-	-	-
38	Muhammad Firman, A.Md.	Laki-laki	27	DIII	Staf Panmud Hukum	Pengatur (II/c)	1	-	-	-	-

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI DATA KUESIONER**

No	Kondisi Kerja (X1)																					Total X1	
	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.2 0	X1.2 1		
1	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	94
2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	93
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	93
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	81
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82
6	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	74
7	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	100
8	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	84
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	78
10	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	95
11	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	89
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	91
13	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	81
14	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
18	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
19	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	91
20	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	84
21	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	87
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	78
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
24	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	72

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	79
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	83
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	91
30	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	84
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
32	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	80
33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	72
34	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	2	4	4	4	81
35	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	90
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	85
37	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	95
38	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	98

No	Hubungan Dengan Rekan Kerja (X2)									Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	41
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
6	3	4	5	4	5	4	4	4	4	37
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
9	5	5	1	1	4	4	4	5	5	34
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42



No	Hubungan Dengan Atasan (X3)											Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
1	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	47
2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	48
3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	52
4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	48
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
7	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	48
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
9	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	53
11	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	51
12	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	52
13	4	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
18	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	46
19	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	51
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	48
22	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	46
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	41
25	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	35
26	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	50
27	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	38



16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
18	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	69
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
21	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	71
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	76
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
29	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	65
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
32	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	67
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	59
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	54
37	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	75
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	77

**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS KONDISI KERJA (X1) YANG TIDAK VALID**

		Correlations																					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.564**	.660**	.473**	.435**	.398*	.519**	.329*	-.221	-.184	.122	.431**	.344*	.396*	.364*	.323*	.261	.132	.083	.235	.272	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.006	.013	.001	.044	.183	.270	.467	.007	.034	.014	.025	.048	.114	.431	.621	.155	.099	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.564**	1	.718**	.561**	.583**	.616**	.507**	.584**	-.040	-.059	-.088	.538**	.538**	.329*	.272	.384*	.386*	-.058	-.051	.124	.032	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.812	.726	.600	.000	.000	.043	.099	.017	.017	.729	.762	.460	.847	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.660**	.718**	1	.521**	.485**	.563**	.588**	.523**	-.181	-.109	-.107	.499**	.499**	.393*	.368*	.441**	.490**	.098	.062	.299	.272	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.002	.000	.000	.001	.276	.513	.522	.001	.001	.015	.023	.006	.002	.557	.710	.068	.099	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.473**	.561**	.521**	1	.878**	.500**	.597**	.480**	.074	.094	-.011	.579**	.579**	.098	-.075	.225	.302	-.132	-.110	.343*	.169	.616**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001		.000	.001	.000	.002	.659	.573	.947	.000	.000	.560	.655	.174	.065	.431	.509	.035	.311	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.435**	.583**	.485**	.878**	1	.513**	.550**	.495**	-.060	.019	-.095	.425**	.484**	.121	-.049	.177	.348*	-.080	-.121	.298	.122	.545**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002	.000		.001	.000	.002	.722	.910	.572	.008	.002	.468	.769	.287	.032	.633	.468	.069	.467	.000



	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.398*	.616**	.563**	.500**	.513**	1	.737**	.898**	-.146	-.177	-.183	.530**	.612**	.284	.189	.201	.303	-.175	-.267	.103	.155	.473**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.381	.288	.272	.001	.000	.084	.255	.226	.064	.292	.105	.537	.352	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.519**	.507**	.588**	.597**	.550**	.737**	1	.821**	.020	.040	-.097	.496**	.496**	.260	.314	.396*	.388*	.059	-.019	.286	.327*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.903	.813	.563	.002	.002	.115	.055	.014	.016	.723	.912	.081	.045	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.329*	.584**	.523**	.480**	.495**	.898**	.821**	1	-.163	-.151	-.325*	.498**	.590**	.316	.211	.224	.263	-.141	-.190	.115	.173	.463**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.001	.002	.002	.000	.000		.329	.367	.046	.001	.000	.053	.204	.176	.111	.397	.253	.492	.299	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	-.221	-.040	-.181	.074	-.060	-.146	.020	-.163	1	.893**	.555**	.071	-.036	-.216	-.060	.063	-.116	.188	.259	.149	-.199	.388*
	Sig. (2-tailed)	.183	.812	.276	.659	.722	.381	.903	.329		.000	.000	.671	.832	.193	.718	.705	.490	.259	.116	.371	.231	.016
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	-.184	-.059	-.109	.094	.019	-.177	.040	-.151	.893**	1	.525**	.058	-.084	-.140	-.150	.099	-.093	.231	.289	.092	-.138	.410*
	Sig. (2-tailed)	.270	.726	.513	.573	.910	.288	.813	.367	.000		.001	.729	.614	.401	.369	.556	.579	.164	.078	.583	.407	.011
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.11	Pearson Correlation	.122	-.088	-.107	-.011	-.095	-.183	-.097	-.325*	.555**	.525**	1	-.020	-.206	-.098	-.001	.011	-.133	.181	.205	.246	-.192	.282



X1.17	Pearson Correlation	.261	.386*	.490**	.302	.348*	.303	.388*	.263	-.116	-.093	-.133	.129	.129	.243	.490**	.825**	1	.271	.128	.294	.386*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.114	.017	.002	.065	.032	.064	.016	.111	.490	.579	.424	.439	.439	.141	.002	.000		.100	.444	.073	.017	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.18	Pearson Correlation	.132	-.058	.098	-.132	-.080	-.175	.059	-.141	.188	.231	.181	-.219	-.260	-.155	.145	.365*	.271	1	.883**	.321*	.172	.414**
	Sig. (2-tailed)	.431	.729	.557	.431	.633	.292	.723	.397	.259	.164	.277	.187	.115	.353	.386	.024	.100		.000	.049	.302	.010
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.19	Pearson Correlation	.083	-.051	.062	-.110	-.121	-.267	-.019	-.190	.259	.289	.205	-.186	-.227	-.156	.109	.277	.128	.883**	1	.285	.087	.385*
	Sig. (2-tailed)	.621	.762	.710	.509	.468	.105	.912	.253	.116	.078	.216	.264	.171	.350	.515	.092	.444	.000		.083	.604	.017
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.20	Pearson Correlation	.235	.124	.299	.343*	.298	.103	.286	.115	.149	.092	.246	.159	.224	.049	.151	.277	.294	.321*	.285	1	.417**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.155	.460	.068	.035	.069	.537	.081	.492	.371	.583	.136	.341	.175	.771	.367	.092	.073	.049	.083		.009	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.21	Pearson Correlation	.272	.032	.272	.169	.122	.155	.327*	.173	-.199	-.138	-.192	.066	.066	.329*	.272	.454**	.386*	.172	.087	.417**	1	.331*
	Sig. (2-tailed)	.099	.847	.099	.311	.467	.352	.045	.299	.231	.407	.248	.693	.693	.043	.099	.004	.017	.302	.604	.009		.043
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_X1	Pearson Correlation	.550**	.596**	.647**	.616**	.545**	.473**	.686**	.463**	.388*	.410*	.282	.546**	.467**	.317	.399*	.647**	.548**	.414**	.385*	.547**	.331*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.016	.011	.087	.000	.003	.053	.013	.000	.000	.010	.017	.000	.043	

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 5**  
**HASIL UJI VALIDITAS KONDISI KERJA (X1) YANG VALID**

		Correlations																			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.12	X1.13	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.564**	.660**	.473**	.435**	.398*	.519**	.329*	-.221	-.184	.431**	.344*	.364*	.323*	.261	.132	.083	.235	.272	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.006	.013	.001	.044	.183	.270	.007	.034	.025	.048	.114	.431	.621	.155	.099	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.564**	1	.718**	.561**	.583**	.616**	.507**	.584**	-.040	-.059	.538**	.538**	.272	.384*	.386*	-.058	-.051	.124	.032	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.812	.726	.000	.000	.099	.017	.017	.729	.762	.460	.847	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.660**	.718**	1	.521**	.485**	.563**	.588**	.523**	-.181	-.109	.499**	.499**	.368*	.441**	.490**	.098	.062	.299	.272	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.002	.000	.000	.001	.276	.513	.001	.001	.023	.006	.002	.557	.710	.068	.099	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.473**	.561**	.521**	1	.878**	.500**	.597**	.480**	.074	.094	.579**	.579**	-.075	.225	.302	-.132	-.110	.343*	.169	.643**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001		.000	.001	.000	.002	.659	.573	.000	.000	.655	.174	.065	.431	.509	.035	.311	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.435**	.583**	.485**	.878**	1	.513**	.550**	.495**	-.060	.019	.425**	.484**	-.049	.177	.348*	-.080	-.121	.298	.122	.577**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002	.000		.001	.000	.002	.722	.910	.008	.002	.769	.287	.032	.633	.468	.069	.467	.000

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.398*	.616**	.563**	.500**	.513**	1	.737**	.898**	-.146	-.177	.530**	.612**	.189	.201	.303	-.175	-.267	.103	.155	.503**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.381	.288	.001	.000	.255	.226	.064	.292	.105	.537	.352	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.519**	.507**	.588**	.597**	.550**	.737**	1	.821**	.020	.040	.496**	.496**	.314	.396*	.388*	.059	-.019	.286	.327*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.903	.813	.002	.002	.055	.014	.016	.723	.912	.081	.045	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.329*	.584**	.523**	.480**	.495**	.898**	.821**	1	-.163	-.151	.498**	.590**	.211	.224	.263	-.141	-.190	.115	.173	.510**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.001	.002	.002	.000	.000		.329	.367	.001	.000	.204	.176	.111	.397	.253	.492	.299	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.9	Pearson Correlation	-.221	-.040	-.181	.074	-.060	-.146	.020	-.163	1	.893**	.071	-.036	-.060	.063	-.116	.188	.259	.149	-.199	.347*
	Sig. (2-tailed)	.183	.812	.276	.659	.722	.381	.903	.329		.000	.671	.832	.718	.705	.490	.259	.116	.371	.231	.033
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.10	Pearson Correlation	-.184	-.059	-.109	.094	.019	-.177	.040	-.151	.893**	1	.058	-.084	-.150	.099	-.093	.231	.289	.092	-.138	.368*
	Sig. (2-tailed)	.270	.726	.513	.573	.910	.288	.813	.367	.000		.729	.614	.369	.556	.579	.164	.078	.583	.407	.023
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.12	Pearson Correlation	.431**	.538**	.499**	.579**	.425**	.530**	.496**	.498**	.071	.058	1	.930**	.180	.211	.129	-.219	-.186	.159	.066	.548**



X1.19	Pearson Correlation	.083	-.051	.062	-.110	-.121	-.267	-.019	-.190	.259	.289	-.186	-.227	.109	.277	.128	.883**	1	.285	.087	.387*
	Sig. (2-tailed)	.621	.762	.710	.509	.468	.105	.912	.253	.116	.078	.264	.171	.515	.092	.444	.000		.083	.604	.016
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.20	Pearson Correlation	.235	.124	.299	.343*	.298	.103	.286	.115	.149	.092	.159	.224	.151	.277	.294	.321*	.285	1	.417**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.155	.460	.068	.035	.069	.537	.081	.492	.371	.583	.341	.175	.367	.092	.073	.049	.083		.009	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.21	Pearson Correlation	.272	.032	.272	.169	.122	.155	.327*	.173	-.199	-.138	.066	.066	.272	.454**	.386*	.172	.087	.417**	1	.352*
	Sig. (2-tailed)	.099	.847	.099	.311	.467	.352	.045	.299	.231	.407	.693	.693	.099	.004	.017	.302	.604	.009		.030
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_X1	Pearson Correlation	.534**	.616**	.668**	.643**	.577**	.503**	.717**	.510**	.347*	.368*	.548**	.496**	.378*	.653**	.578**	.421**	.387*	.538**	.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.033	.023	.000	.002	.019	.000	.000	.009	.016	.000	.030	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





X2.9	Pearson Correlation	.316	.445**	-.094	.000	.316	.294	.306	.639**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.053	.005	.573	1.000	.053	.073	.062	.000		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_X2	Pearson Correlation	.660**	.612**	.455**	.558**	.778**	.812**	.832**	.505**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.001	.002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X3.9	Pearson Correlation	.540**	.675**	.607**	.759**	.591**	-.281	.672**	.826**	1	.901**	.925**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.088	.000	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.10	Pearson Correlation	.516**	.556**	.502**	.704**	.542**	-.239	.614**	.672**	.901**	1	.908**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.149	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.11	Pearson Correlation	.600**	.658**	.607**	.823**	.605**	-.291	.765**	.736**	.925**	.908**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.076	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_X3	Pearson Correlation	.767**	.818**	.750**	.880**	.701**	-.115	.791**	.809**	.881**	.819**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.491	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X3.10	Pearson Correlation	.516**	.556**	.502**	.704**	.542**	.614**	.672**	.901**	1	.908**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.11	Pearson Correlation	.600**	.658**	.607**	.823**	.605**	.765**	.736**	.925**	.908**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_X3	Pearson Correlation	.772**	.836**	.779**	.914**	.737**	.823**	.801**	.899**	.831**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Y.9	Pearson Correlation	.664**	.605**	.329*	.349*	.638**	.657**	.599**	.531**	1	.658**	.562**	.640**	.543**	.491**	.471**	.377*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.032	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.002	.003	.020	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.10	Pearson Correlation	.438**	.444**	.408*	.381*	.540**	.411*	.596**	.627**	.658**	1	.702**	.719**	.707**	.569**	.456**	.508**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.011	.018	.000	.010	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.11	Pearson Correlation	.428**	.496**	.396*	.359*	.413**	.422**	.831**	.684**	.562**	.702**	1	.737**	.837**	.742**	.466**	.543**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.014	.027	.010	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.12	Pearson Correlation	.611**	.415**	.568**	.541**	.612**	.421**	.676**	.632**	.640**	.719**	.737**	1	.878**	.734**	.470**	.503**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.13	Pearson Correlation	.501**	.485**	.472**	.436**	.458**	.395*	.806**	.654**	.543**	.707**	.837**	.878**	1	.830**	.550**	.551**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.006	.004	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.14	Pearson Correlation	.550**	.605**	.586**	.566**	.447**	.535**	.599**	.531**	.491**	.569**	.742**	.734**	.830**	1	.471**	.553**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.15	Pearson Correlation	.288	.236	.222	.232	.449**	.239	.384*	.416**	.471**	.456**	.466**	.470**	.550**	.471**	1	.704**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.080	.154	.180	.162	.005	.148	.017	.009	.003	.004	.003	.003	.000	.003		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.16	Pearson Correlation	.224	.253	.252	.211	.302	.167	.425**	.539**	.377*	.508**	.543**	.503**	.551**	.553**	.704**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.176	.126	.127	.204	.065	.317	.008	.000	.020	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_Y	Pearson Correlation	.718**	.690**	.675**	.669**	.736**	.637**	.779**	.707**	.755**	.781**	.814**	.872**	.859**	.838**	.595**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**LAMPIRAN 10**  
**HASIL UJI RELIABILITAS KONDISI KERJA (X<sub>1</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	19

**LAMPIRAN 11**  
**HASIL UJI RELIABILITAS HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA (X<sub>2</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	9

**LAMPIRAN 12**  
**HASIL UJI RELIABILITAS HUBUNGAN DENGAN ATASAN (X<sub>3</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

**LAMPIRAN 13**  
**HASIL UJI RELIABILITAS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	16

**LAMPIRAN 14**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27442732
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.063
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

**LAMPIRAN 15**  
**HASIL UJI LINIERITAS**

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kondisi Kerja	Between Groups	(Combined)	3.877	18	.215	2.012	.070
		Linearity	1.499	1	1.499	14.000	.001
		Deviation from Linearity	2.378	17	.140	1.306	.285
	Within Groups		2.035	19	.107		
	Total		5.912	37			

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Hubungan Dengan Rekan Kerja	Between Groups	(Combined)	3.632	10	.363	4.303	.001
		Linearity	2.672	1	2.627	31.123	.000
		Deviation from Linearity	1.005	9	.112	1.323	.271
	Within Groups		2.279	27	.084		
	Total		5.912	37			

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Hubungan Dengan Atasan	Between Groups	(Combined)	2.932	13	.226	1.817	.099
		Linearity	2.169	1	2.169	17.474	.000
		Deviation from Linearity	0.763	12	.064	.512	.886
	Within Groups		2.979	24	.124		
	Total		5.912	37			

**LAMPIRAN 16**  
**HASIL UJI MULTIKOLINERITAS**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.443	.661		.671	.507		
	Kondisi Kerja	.232	.156	.208	1.487	.146	.708	1.412
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	.488	.169	.447	2.891	.007	.580	1.725
	Hubungan Dengan Atasan	.168	.135	.208	1.249	.220	.501	1.994

a. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 17**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.443	.661		.671	.507
	Kondisi Kerja	.232	.156	.208	1.487	.146
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	.488	.169	.447	2.891	.007
	Hubungan Dengan Atasan	.168	.135	.208	1.249	.220

a. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 18**  
**HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R) DAN HASIL UJI**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727a	.529	.487	4.580	1.812

a. Predictors: (Constant), Hubungan Dengan Atasan, Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

**LAMPIRAN 19**  
**HASIL UJI F (SIMULTAN)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.125	3	1.042	12.711	.000b
	Residual	2.786	34	.082		
	Total	5.912	37			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Hubungan Dengan Atasan, Kondisi Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja

**LAMPIRAN 20**  
**HASIL UJI t (PARSIAL)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.443	.661		.671	.507
	Kondisi Kerja	.232	.156	.208	1.487	.146
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	.488	.169	.447	2.891	.007
	Hubungan Dengan Atasan	.168	.135	.208	1.249	.220

a. Dependent Variable: OCB