

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Impact of Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with Participatory Leadership Style in Laundry Companies in Pasuruan, Indonesia

Dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada Perusahaan Laundry di Pasuruan, Indonesia

Muhammad Sugito, muhammadsugito@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Slamet Harjatno, slmaetharjatno@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aim to determine The Effect of Job Satisfaction, Motivation dan Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with participative leadership style as an intervening variable on the Employees of PT. Surabaya Laundry Sentosa. This research is quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 60 section / production employees at PT. Surabaya Laundry Sentosa. The analytical tool used in this study is the path analysis technique (path analysis) with the help of software for the operating system called SPSS (Statistical Program for Social Sience) version 25.0. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurements used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that job satisfaction influences organizational citizenship behavior (OCB), motivation also influences organizational citizenship behavior (OCB), work environment influences organizational citizenship behavior (OCB), participative leadership style influences organizational citizenship behavior (OCB), In addition, job satisfaction, motivation, work environment and participative leadership style have a direct and indirect influence on organizational citizenship behavior (OCB).

Published date: 2019-08-14 00:00:00

Pendahuluan

Perubahan dan tantangan dalam lingkungan mendorong sebuah organisasi untuk berusaha membuar organisasi menjadi efektif dan efisien.. Faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering kali diberi nama *Human Capital* . *Organizational Citizenship Behavior* memiliki manfaat bagi perusahaan, dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* perusahaan tanpa harus susah mencari pengganti karyawan yang tidak masuk, karena dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* karyawan bisa menggantikan posisi karyawan yang tidak masuk tanpa adanya paksaan sehingga tidak ada kemungkinan hasil dari karyawan tersebut *defect/gagal*.. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja . kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.. motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik . lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

PT Surabaya Laundry Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang laundry pakaian dan celana. Yang berlokasi di JL Jati Pentongan No. 8 Dusun Jurang Pelen, Desa Bulusari, Gempol Pasuruan. Perusahaan ini bekerja sama dengan perusahaan konveksi pakaian dan celana untuk mencucikan dan mewarnai hasil produk jadi agar bersih, memiliki warna dan rapi ketika di pasarkan. Perusahaan ini memiliki karyawan produksi sebanyak 60 karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, Kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sudah berpengaruh cukup tinggi. Namun kinerja karyawan di PT Surabaya Laundry Sentosa menurun dan OCB juga mengalami penurunan. Penurunan ini bisa di lihat dari hasil kerja karyawan yang tidak maksimal yang mengakibatkan banyaknya hasil cucian yang kurang bagus dan rapi serta kurangnya sikap pengambilan inisiatif demi meningkatkan kinerja karyawan.

PT Surabaya Laundry Sentosa dalam usahanya memiliki masalah terhadap kepuasan pada karyawannya. Akan tetapi perusahaan sudah memberikan layanan dan benefit sudah sesuai, sehingga menurut perusahaan karyawan sudah merasa puas. Namun hal ini berbanding terbalik dengan apa yang di perkirakan oleh perusahaan yang mengalami penurunan kinerja dan semangat kerja karyawan. Berikut ini data penurunan kinerja karyawan.

Waktu Terlambat (Menit)	Bulan									
	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019	Agustus 2019	September 2019	Oktober 2019
0-10	11	14	8	15	13	14	15	16	11	13
11-20	9	10	12	6	11	12	10	12	10	11
21-30	10	8	10	10	9	7	8	7	9	8
>30	7	6	7	6	8	4	6	4	6	5
Total	37	38	37	37	38	37	39	39	36	37

Table 1. Data Keterlambatan Karyawan PT. Surabaya Laundry Sentosa Periode Tahun 2019

Dari [Table 1](#) dapat di simpulkan dari tahun 2016-2018 realisasi dari target semakin menurun dan di tahun 2018 tidak terlampaui dari target yang di tentukan. Hal ini di akibatkan menurunnya OCB dari karyawan yang kurang merasa puas dan kurangnya motivasi dan faktor lingkungan yang kurang mendukung

Metode penelitian

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh variabel kepuasan kerja, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* melalui variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data utamanya..

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di PT. Surabaya Laundry Sentosa yang beralamat di Jl. Jati Pentongan No. 8 Dusun Jurang Pelen, Desa Bulusari, Kecamatan Gempol, Pasuruan Jawa Timur.

Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan *explanatory research*, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan sampel

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain populasi adalah karyawan bagian produksi yang ada didalam organisasi yang akan diteliti. Yang berjumlah 60 orang atau responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Didalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probabilitas sampel yang digunakan untuk penelitian ini jenisnya adalah *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 60 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka . selanjutnya akan dianalisis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* untuk sistem operasi yang bernama SPSS (*Statistical Program for Sosial Science*) versi 18.0. Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam Penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari dua jenis, antara lain: Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek. Dalam penelitian ini data primer digunakan atau diperoleh dari kuesioner yang berkaitan dengan kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan partisipatif pada PT Surabaya Laundry Sentosa. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa dokumen-dokumen dari perusahaan dan buku-buku literatur yng ada diperusahaan tersebut baik dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara adalah sebuah cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan suatu informasi langsung dari sumbernya, wawancara ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal responden secara lebih mendalam. Kuesioner (Angket) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data dengan tingkat interval, karena data yang diperoleh dari penelitian akan menjadi hasil bagi peneliti. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antar satu data dengan data lainnya yang mempunyai bobot sama. Jadi dalam hal ini dikatakan bahwa interval adalah suatu skala yang memiliki jarak, dan tidak adanya nilai nol mutlak. Adapun didalam pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukurannya.

Kerangka Konseptual

Dari kajian penelitian terdahulu dan kajian teori serta kerangka konseptual diatas maka, hipotesis alternatif penelitian ini dapat dirumuskan seperti dibawah ini:

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
2. Ada pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
4. Ada pengaruh kepuasan kerjaterhadap gaya kepemimpinan partisipatif
5. Ada pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan partisipatif
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan partisipatif
7. Ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap *organizational citizenship behavior*
8. Ada pengaruh kepuasan kerja, terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel intervening.
9. Ada pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel intervening.
10. Ada pengaruh lingkungan kerja, terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel intervening.

Hasil dan Pembahasan

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 4 (2019): August

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.2019.V4.333>

Article type: (Human Resource Management)

Variabel	Variabel(r-hitung)		Kritis	Sig.	Keterangan		
VariabelKepuasan kerja	X1.1	0,849	0.30	0,000	Valid		
	X1.2	0,859		0,000	Valid		
	X1.3	0,812		0,000	Valid		
	X1.4	0,795		0,000	Valid		
	VariabelMotivasi	X2.1			0,782	0,000	
		X2.2			0,782	0,000	
		X2.3			0,678	0,000	
		X2.4			0,756	0,000	
		X2.5			0,671	0,000	
	VariabelLingkungan Kerja	X3.1			X3.1	0,905	
		X3.2			X3.2	0,916	
		X3.3			X3.3	0,785	
		X3.4			X3.4	0,902	
		X3.5			X3.5	0,879	
	VariabelOrganisasi CitizenshipBehavior	Y.1					Y.1
		Y.2					Y.2
		Y.3					Y.3
		Y.4					Y.4
		Y.5					Y.5

					Variabel gaya kepemimpinan partisipatif

Table 2. Uji Validitas

Pada **Table 2** menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X), variabel (Y) dan variabel (Z) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X), variabel (Y) dan variabel (Z) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	.840	0,6	Reliabel
Motivasi	.777	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	.921	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	.892	0,6	Reliabel
Gaya kepemimpinan partisipatif	.808	0,6	Reliabel

Table 3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan **Table 3**, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,840, variabel motivasi sebesar 0,777, variabel lingkungan kerja sebesar 0,921, variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,892, dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,808. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih besar 0,6, maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	6,181	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	7,621	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 Y	11,830	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 4. X terhadap Y

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1 Y	6,181	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X2 Y	7,621	0,000	Sig. < 0,05	Linier
X3 Y	11,830	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 5. X t erhadap Z

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Kesimpulan
Z Y	16,320	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Table 6. Z terhadap Y

Berdasarkan **Tables 4-6** diperoleh nilai *sig. linearity* dari variabel diatas yakni kepuasan kerja, motivasi, lingkungan

kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan nilai *sig linearity* < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

Untuk menguji autokorelasi menggunakan nilai *Durbin-Watson* (DW) dengan kisaran jika nilai DW mulai dari 0 sampai dengan 4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 7. *X terhadap Y*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 8. *Model Summary^b Z terhadap Y*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Dimension 0

Table 9. *X terhadap Z*

Berdasarkan **Tables 7-9** diketahui bahwa jumlah Durbin Watson (DW) sebesar 2,113, 2.055 dan 1.839. Jadi $-2 < DW < 3$ dengan ini tidak ada autokorelasi.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi yang cukup tinggi (signifikan) diantara variabel *independent* yang berjumlah lebih dari satu variabel. Untuk mendeteksinya dapat melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

Model	Collinearity Statistics	
1		(Constant)
		Kepuasan kerja
		Motivasi
		Lingkungan Kerja

Table 10. *X terhadap Y*

Model	Collinearity Statistics	
1		(Constant)
		Kepuasan kerja
		Motivasi

		Lingkungan Kerja

Table 11. X terhadap Z

Model	Collinearity Statistics	
	1	(Constant)

Table 12. Z terhadap Y

Dari [Tables 10-12](#) diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) tidak saling mempengaruhi.

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		-2,187	1,942	-1,126
	totalX1		,354	,117	,292
	totalX2		,358	,098	,285
	totalX3		,414	,086	,454

Table 13. X terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		-,839	1,528	-,549
	totalX1		,187	,092	,237

		totalX2	,155	,077
		totalX3	,295	,068
				,189
				,495

Table 14. X terhadap Z

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	5,402	1,401	3,856
		totalZ	1,225	,121	,800

Table 15. Z terhadap Y

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel [Tables 13-15](#) dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel.

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

$$Y = -2,187 + 0,354 X_1 + 0,358 X_2 + 0,414 X_3$$

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$$

$$Z = -0,839 + 0,187 X_1 + 0,155 X_2 + 0,295 X_3$$

$$Y = a + b_1 Z + e_3$$

$$Y = 5,402 + 1,225 Z$$

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,823	1	745,823	102,870	,000a
	Residual	420,510	58	7,250		
	Total	1166,33	59			

Table 16. X terhadap Y

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856,804	3	285,601	51,671	,000a
	Residual	309,529	56	5,527		
	Total	1166,333	59			

Table 17. X terhadap Z

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	305,109	3	101,703	29,711	,000a

Residual	191,624	56	3.422
Total	496,733	59	

Table 18. Z terhadap Y

Berdasarkan tabel **Tables 16-18** diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana F_{tabel} diketahui sebesar 2,76. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variable bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

X terhadap Y X terhadap Z

Model Summary^b Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson dimension0

Table 19.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson dimension0

Table 20.

Z terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson dimension0

Table 21.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistik didapatkan hasil pada table Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,857, 0,784, dan 0.800. Berdasarkan kriteria korelasi diatas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variable bebas dengan variabel lainnya.

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)		5,338	1,551	3,441
	totalX3		,701	,076	,770

a. Dependent Variable: totalY

Table 22. Direct Affect

Berdasarkan **Table 22**, dapat diketahui nilai *Direct Affect* (pengaruh langsung) sebesar 0,770 . Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Direct Affect* (langsung) lebih besar dari nilai *Indirect Affect* (pengaruh tidak langsung), yaitu ($0,770 > 0,016183382$). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara

langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Oleh karena itu dapat diketahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel *intervening* menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 25.0.

Hipotesis Pertama : Kepuasan kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil analisis data membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Kepuasan Kerja yang tinggi dan terus meningkat dapat mendorong *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai semakin tinggi pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Kedua : Motivasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Motivasi yang baik dan terus berkembang dapat mendorong *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai semakin baik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi yang baik akan membawa dampak yang positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Ketiga : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Lingkungan Kerja yang baik dan terus berkembang dapat mendorong *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai semakin baik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Keempat : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif .Hasil analisis data membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Kepuasan Kerja yang tinggi dan terus meningkat dapat mendorong Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada pegawai semakin tinggi pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi Gaya Kepemimpinan Partisipatif karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Kelima : Motivasi Berpengaruh Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Motivasi yang baik dan terus berkembang dapat mendorong Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada pegawai semakin baik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi yang baik akan membawa dampak yang positif bagi Gaya Kepemimpinan Partisipatif karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Keenam : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Lingkungan Kerja yang baik dan terus berkembang dapat mendorong Gaya Kepemimpinan Partisipatif pada pegawai semakin baik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi Gaya Kepemimpinan Partisipatif karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Ketujuh : Gaya Kepemimpinan Partisipatif Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) .

Hasil analisis data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di PT Surabaya Laundry Sentosa. Dengan demikian, ini dapat dinyatakan Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang baik dan terus berkembang dapat mendorong *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai semakin baik pula. Sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang baik akan membawa dampak yang positif bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang ada di PT Surabaya Laundry Sentosa.

Hipotesis Kedelapan : Kepuasan kerja Berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *intervening*. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif. Serta ada pengaruh tidak langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *interveing*.

Hipotesis Kesembilan : Motivasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *intervening*. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif. Serta ada pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *interveing*.

Hipotesis Kesepuluh : Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung (*direct affect*) dan berpengaruh tidak langsung (*indirect affect*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *intervening*. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif. Serta ada pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui gaya kepemimpinan partisipatif sebagai variabel *interveing*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Surabaya Laundry Sentosa bagian produksi. Dan variabel kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif karyawan PT. Surabaya Laundry Sentosa bagian produksi. Dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Surabaya Laundry Sentosa bagian produksi. Hal ini berarti jika semakin baik kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Indojoya Prima Semesta bagian produksi juga akan meningkat.

References

1. M. Hasibuan.S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)., Jakarta.: Cetakan ke-18. PT.Bumi Aksara., 2017..
2. A. Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). PT. Bandung.," Jurnal Manajemen., p. Vol.15. No.1., 2015..
3. W. Supadi dan Listysari, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di SMA Negeri Se Jakarta Timur.," Jurnal Improvement. , pp. Vol.5, No.1., 2018.
4. I. Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja., Surabaya.: cetakan ke-2. Prenadamedia Group., 2015..
5. Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi), Jakarta: Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
6. R. W. & E. Farida, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).," Jurnal Aplikasi Manajemen, vol. 14, no. 4, 2016.
7. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D., Alfabeta, 2016.
8. Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis., Bandung: Cetakan Ke-17. Alfabeta, 2013 .
9. d. W. J. H. Sarjono, SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Jilid 1., Jakarta: Salemba Empat, 2011.
10. L. A. Y. S. ., & H. Rachmach, Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda. Jilid 1., Jakarta.: Penerbit Salemba Empat. , 2011.