

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS VOLUNTEER DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LEMBAGA
ZAKAT DI SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD MUHLISIN HALID

NIM: G95219059



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN

Saya, Muhammad Muhlisin Halid, G95219059 , menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarsm*) dari karya orang lain. Skripsi belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya,

Diryatakan oleh, 3 Juli 2023



..... Muhammad Muhlisin Halid
NIM. G95219059

Surabaya, 3 Juli 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing I,



Dr. Lilik Rahmawati, S.Si. M.E.I

NIP. 198106062009012008

Dosen Pembimbing II



Dr. Andriani Samsuri, S.Sos, MM.

NIP. 197608022009122002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS VOLUNTEER DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LEMBAGA ZAKAT DI SURABAYA

Oleh:

Muhammad Multisin Halid

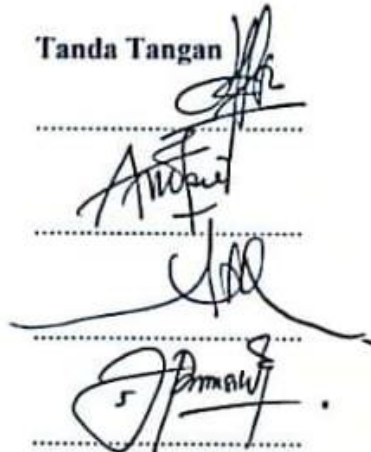
NIM : G95219059

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 06 juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan penguji

1. Dr. Lilik Rahmawati, S.Si. M.E.I
NIP. 198106062009012008
(Penguji 1)
2. Dr. Andriani Samsuri, S.Sos, MM.
NIP. 197608022009122002
(Penguji 2)
3. Dr. Atok Syihabuddin, S.HI., M.E.I
NIP. 201603317
(Penguji 3)
4. Siti Kalimah, M.Sy
NIP. 198707272022032001
(Penguji 4)

Tanda Tangan



Surabaya, 6 Juli 2023



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Muhlisin Halid
NIM : G95219059
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen Zakat dan Wakaf
E-mail address : halidosek089@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
VOLUNTEER DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA LEMBAGA ZAKAT DI SURABAYA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 04 September 2023

Penulis

(Muhammad Muhlisin Halid)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Volunteer dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Zakat Di Surabaya” ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* volunteer pada lembaga zakat di Surabaya, apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya, apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh pada loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya, serta apakah apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *field research*. Sampel data dalam penelitian ini berjumlah 90 responden dengan penarikan *accidental sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS 3.0 yang digunakan untuk menguji beberapa uji seperti *outer model* dan *inner model*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* volunteer, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas volunteer, *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap loyalitas volunteer, motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas volunteer dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas volunteer dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

Peneliti berharap pada Lembaga Amil Zakat Di Surabaya dapat mengembangkan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menciptakan Loyalitas Volunteer. Faktor Motivasi penting bagi Volunteer agar dapat loyal terhadap Lembaga Zakat meskipun berada diluar area Lembaga Zakat. Lingkungan Kerja yang ideal penting bagi Volunteer agar memperoleh kesempatan dan pengalaman kerja yang berbeda dari lembaga lain, diharapkan menimbulkan sifat Loyal Volunteer. Peneliti saat ini mengaharapkan adanya penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan penggunaan variabel yang telah diteliti serta mengembangkan ruang lingkup penelitian baik yang berpusat pada suatu lembaga atau berpusat pada volunteer itu sendiri. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih selektif untuk memilih indikator dari variabel yang lebih cocok bagi volunteer sehingga penelitian mendapatkan hasil seperti yang diharapkan.

Kata Kunci : motivasi, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior*, loyalitas, volunteer.

ABSTRACT

The thesis entitled "The Influence of Motivation and Work Environment on Volunteer Loyalty with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables at Zakat Institutions in Surabaya" is the result of a quantitative study that aims to answer the question whether motivation and work environment affect organizational citizenship behavior of volunteers in zakat institutions in Surabaya, does motivation and work environment affect volunteer loyalty at zakat institutions in Surabaya, does organizational citizenship behavior affect volunteer loyalty at zakat institutions in Surabaya, and does motivation and work environment affect volunteer loyalty at zakat institutions in Surabaya with organizational citizenship behavior as an intervening variable.

The research method used in this study is a quantitative method with a field research approach. The sample data in this study amounted to 90 respondents with accidental sampling. The analysis tool used is SmartPLS 3.0 which is used to test several tests such as the outer model and inner model.

The results of this study indicate that motivation and work environment have an effect on voluntary organizational citizenship behavior, motivation and work environment have no effect on volunteer loyalty, organizational citizenship behavior has an effect on volunteer loyalty, motivation has no effect on volunteer loyalty with organizational citizenship behavior as an intervening variable, and environment work influences volunteer loyalty with organizational citizenship behavior as an intervening variable.

Researchers hope that the Amil Zakat Institution in Surabaya can develop Motivation and Work Environment in creating Volunteer Loyalty. Motivational factors are important for volunteers so that they can be loyal to the Zakat Institution even though they are outside the Zakat Institution area. An ideal work environment is important for Volunteers in order to get opportunities and work experience that is different from other institutions, it is hoped that this will lead to Loyal Volunteer traits. The current researcher hopes for more in-depth follow-up research using the variables that have been studied and developing the scope of the research either centered on an institution or centered on the volunteers themselves. Future researchers are expected to be more selective in choosing indicators of variables that are more suitable for volunteers so that the research gets the expected results.

Keywords: motivation, work environment, organizational citizenship behavior, loyalty, volunteer.

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	i
PERNYATAAN.....	iii
DECLARATION.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori	10
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Konseptual	37
2.4. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Jenis Penelitian	41
3.2. Tempat dan Waktu Peneltian	42
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	42

3.4. Variabel Penelitian	43
3.5. Definisi Operasional.....	44
3.6. Teknik Pengumpulan Data	47
3.7. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	54
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	56
4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis.....	63
4.4. Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan.....	81
5.2. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
<i>Lampiran 1</i>	89
<i>Lampiran 2</i>	94

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang mayoritas penduduknya beragama islam, dengan mayoritas penduduk beragama islam seharusnya ekonomi dapat di dongkrak oleh sesama umat muslim dengan memanfaatkan potensi ZISWAF yang ada, namun untuk memanfaatkan potensi ZISWAF agar dapat menjadi salah satu sumber perputaran ekonomi di Indonesia dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam hal tersebut.

Saat ini banyak fenomena munculnya berbagai jenis pelayanan sosial di Indoneisa, fonemena ini ada karena disebabkan berbagai lembaga pelayanan sosial. Peningkatan pendirian lembaga-lembaga sosial baru yang mengadakan banyak bentuk pelayanan sosial kedalam masyarakat menjadi tanda untuk kondisi fenomena ini dan efek yang ditimbulkan adalah untuk tetap bersikap professional menyelenggarakan pelayanan sosial sebagai tuntutan bagi badan-badan sosial. Dukungan dari masyarakat dan pemerintah harus terus diberikan pada peningkatan kuota organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial yang mengadakan banyak pelayanan sosial. Dukungan tersebut menandakan bahwa masyarakat masih menunjukkan sebuah bentuk kepedulian terhadap sesama manusia yang mengalami masalah dan memerlukan bantuan, sudah banyak lembaga – lembaga yang berfokus untuk mengumpulkan dan menyalurkan zakat, infaq, shodaqoh mulai dari tingkat nasional hingga kabupaten/kota. Di sisi

lain tidak dapat dipungkiri ini masih lemahnya kemampuan manajerial dan keorganisasian sumber daya manusia menjadi sebuah persoalan baru, sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki sebagai bentuk menyelenggarakan lembaga – lembaga sosial (Rosida, 2019).

Pengurus dari lembaga atau organisasi sosial secara umum adalah amil yaitu seseorang yang mengabdikan dirinya dalam pekerjaan sosial tersebut dengan berbekal kesukarelawanannya saja tanpa diikuti oleh kemampuan manajerial yang sepadan. Amil yang kompeten mengelola dana Ziswaf menjadi tombak dalam berjalannya kegiatan lembaga, sementara itu saat ini lembaga sosial dihadapkan oleh berbagai masalah yang ada di Indonesia dari mulai bencana alam hingga pandemi yang harus ditangani dengan hanya berbekal kesukarelaan semata, akan tetapi untuk melaksanakan, merencanakan, mengendalikan berbagai kegiatan lembaga dibutuhkan juga yang namanya relawan atau volunteer dalam porsi tertentu (Raharjo, 2002).

Dalam organisasi non profit volunteer merupakan sumber daya yang cukup penting sebagai penggerak sosial dan juga merupakan aset penting bagi organisasi non profit. Dalam mengendalikan, melaksanakan, dan merencanakan kegiatan harian lembaga, volunteer adalah pemain utama yang akan membantu. Volunteer ada banyak contohnya pada saat pandemi Covid-19 banyak bermunculan volunteer atau relawan kesehatan ada juga relawan pendidikan, dan lain-lain tetapi yang dimaksud volunteer dalam

penelitian ini yaitu individu yang pernah menjadi volunteer pada lembaga zakat di Surabaya. Seseorang atau pihak-pihak yang secara ikhlas dan sukarela mau memberikan bantuan dalam bentuk tenaga, pikiran, kemampuan, maupun keahlian kepada orang lain yang membutuhkan adalah arti dari volunteer. Untuk mencapai sebuah tujuan adalah tujuan pemberian bantuan tersebut (Kasenda, 2013).

Motivasi adalah hal yang sangat penting bagi volunteer, yang dimengerti sebagai tenaga pendorong yang menjadikan seseorang volunteer rela atau mau untuk menjalankan kemampuan yang dimiliki berupa tenaga, keterampilan, keahlian serta waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya demi mencapai tujuan lembaga. Landasan dalam menjalankan suatu pekerjaan bisa didapatkan melalui motivasi kerja, memiliki rasa kesetiaan dan tanggung jawab kepada lembaga yang lebih besar untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal adalah ciri dari kebanyakan orang yang memiliki motivasi yang kuat (Marwanto & Hasyim, 2022).

Tidak hanya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja volunteer tetapi lingkungan kerja juga dapat memengaruhi terciptanya kinerja yang baik. Motivasi karyawan yang rendah dan tidak kondusifnya lingkungan kerja dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan (Yofanda Budi Pratama, 2015). Lingkungan kerja atau suasana kerja yang kurang baik banyak tercipta oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik, sedangkan lingkungan kerja atau suasana kerja yang baik

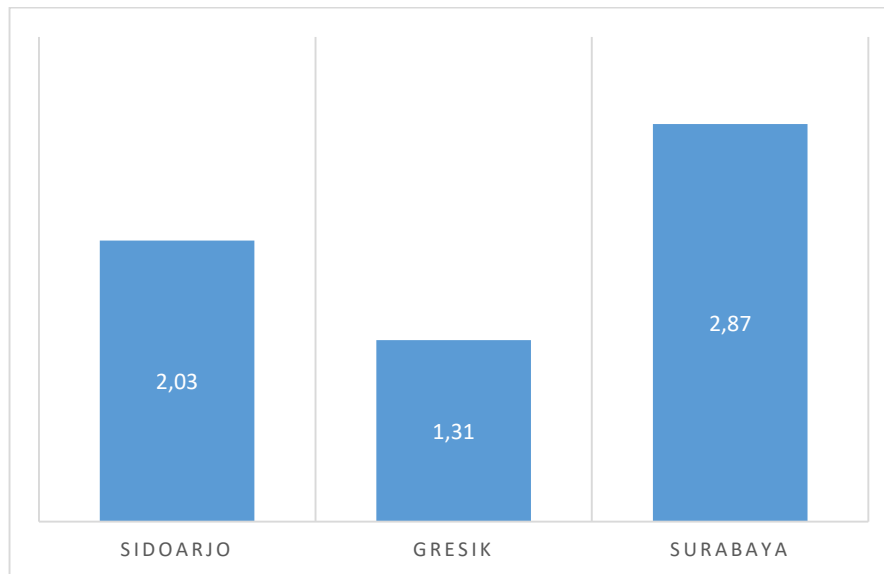
tercipta dalam organisasi yang tersusun secara baik pula (Dwi & Pratama, 2022).

Lembaga atau organisasi bisa semakin cepat berkembang jika volunteer memiliki rasa loyalitas yang tinggi, Loyalitas adalah kondisi psikologis atau hubungan yang mengikat antara perusahaan dan karyawan (Kurniawan, 2019). Dalam artian lain bisa juga diartikan kesanggupan dan tekad seseorang untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang harus ditaati dengan kesadaran, keikhlasan serta tanggung jawab (Marwanto & Hasyim, 2022). Banyak lembaga yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan lembaga yang ada, perhatian terhadap karyawan atau volunteer kurang diperhatikan jika dilihat secara umum, padahal loyalitas yang tinggi sangat memberikan pengaruh positif terhadap lembaga. Perilaku positif atau gerakan berlebih oleh karyawan dalam hal ini ialah volunteer, misalnya membantu pekerjaan individu lain yang berarti melebihi porsi kerja individu tersebut yang sudah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tanpa diberi reward untuk pekerjaan lebih tersebut itu disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Zuhaena et al., 2022).

Berdasarkan penelitian dari (Wahyu Aji Prastiyo, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Teknik Pt. Dellifood Sentosa Corpindo Tangerang” menyimpulkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas secara parsial dan simultan, sedangkan

penelitian dari (Maulana, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Pada Bank Btn Cabang Malang” menyimpulkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari dua hasil penelitian diatas peneliti ingin meneliti *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.

Berdasarkan poin-poin yang telah dijelaskan, Penelitian ini mengambil topik Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Volunteer dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini mengambil responden dari individu yang pernah menjadi volunteer pada lembaga zakat di Surabaya. Peneliti memilih kota Surabaya dikarenakan yang pertama adalah Surabaya sebagai pusat dari provinsi Jawa Timur maka jumlah lembaga zakat yang ada cukup banyak begitupun juga diikuti oleh jumlah volunteernya sehingga memudahkan dalam penelitian ini, yang kedua karena banyaknya jumlah penduduk kota Surabaya dibanding kota lain disekitar Surabaya dilihat dari data badan statistik sesuai data sensus penduduk pada gambar 1.1 dibawah:



Sumber : BPS Jatim

Gambar 1. 1 Grafik Penduduk

Badan Pusat Statistik melakukan sensus penduduk pada bulan september 2020 dengan hasil 2,87 juta jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk 8.795 jiwa per km², jumlah penduduk kota Surabaya lebih banyak dibanding kota-kota disekitarnya yang berarti LAZ membutuhkan lebih banyak SDM untuk melakukan kegiatannya. Penelitian ini menarik karena dasar dari volunteer atau bisa disebut relawan adalah rela, bekerja dengan rela apakah dapat membentuk sebuah loyalitas atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan jika terbentuk apakah faktor motivasi dan lingkungan kerja ikut mempengaruhinya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan, maka inti pembahasan pada penelitian ini telah dirumuskan dalam pertanyaan berikut:

- 1.2.1. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* volunteer pada lembaga zakat di Surabaya ?
- 1.2.2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya ?
- 1.2.3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* volunteer pada lembaga zakat di Surabaya ?
- 1.2.4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya ?
- 1.2.5. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya ?
- 1.2.6. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas volunteer melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening ?
- 1.2.7. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas volunteer melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* volunteer pada lembaga zakat di Surabaya.

- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada lembaga zakat di Surabaya.
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya.
- 1.3.5 Untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh terhadap loyalitas pada lembaga zakat di Surabaya.
- 1.3.6 Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening
- 1.3.7 Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang bagaimana motivasi dan lingkungan kerja

mempengaruhi loyalitas volunteer. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian masa depan.

1.4.2. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pemahaman mengenai peran penting motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan dan memperbaiki loyalitas volunteer.

1.4.3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti, serta menghubungkan teori yang dipelajari di perguruan tinggi dengan penerapannya dalam dunia kerja sebenarnya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Definisi Motivasi

Usaha untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang diinginkan dalam aktivitas perilaku dalam bekerja adalah yang dinamakan motivasi. Ada berbagai macam definisi motivasi yang diutarakan para ahli, yaitu Mc Clelland (1987: 40) mengartikan motivasi sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan dalam persaingan dengan tingkat keunggulan yang dapat dicapai melalui prestasi pribadi maupun prestasi orang lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi merupakan proses yang menjelaskan ketekunan, arah, serta intensitas seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Susilo & Muhardono, 2021).

Dengan adanya motivasi yang mendorong volunteer untuk memberikan lebih banyak ide dan usaha dalam mencapai tujuan lembaga. Motivasi berhubungan erat dengan performa dan kepuasan pekerjaan, tingkat usaha yang dilakukan oleh individu dalam mengejar suatu tujuan berkaitan dengan motivasi. (Marwanto & Hasyim, 2022)

Untuk lebih memahami ranah motivasi asumsi dasar perlu dipahami karena luasnya ranah motivasi dalam Indonesia. Ada 4 asumsi dasar motivasi menurut Stoner :

- a. Manajemen dapat memakai motivasi sebagai alat untuk mengatur hubungan motivasi dalam pekerjaan.
- b. Pujian merupakan motivasi untuk sebagian orang atau sebaliknya seseorang dipuji karena bekerja dengan penuh motivasi.
- c. Menentukan pencapaian kerja seseorang motivasi adalah salah satu faktotnya, sumber daya, kemampuan, kondisi lingkungan kerja, kemampuan, dan lain-lain adalah faktor yang lainnya.
- d. Seseorang bisa mencapai titik terendah maka motivasi perlu diisi ulang artinya motivasi harus diisi ulang setiap waktu karena motivasi bisa habis.

2.1.1.2. Motivasi Dalam Pandangan Islam

Allah berfirman dalam surat Ar-Ra'd ayat 11, berbunyi:

لَهُ مَعْقِبَتٌ مِّنْ يَّمِينِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يُحَفِّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا

يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا

مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Terjemah Kemenag 2019, QS. Ar-Ra'd : 11:

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dari ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang berasal dari diri sendiri merupakan jenis motivasi yang paling kuat. Motivasi internal sangat berpengaruh terhadap aktivitas sukarelawan dan berdampak pada kinerja sebuah lembaga atau organisasi.

2.1.1.3. Indikator Motivasi

Menurut (Robbins and Judge, 2015) memberikan beberapa indikator motivasi.

1. Penghargaan

Penghargaan yang didapat dari kinerja karyawan atas sebuah kinerja atau ide yang diberikan menyebabkan motivasi.

2. Hubungan Sosial

Motivasi yang timbul karena hubungan antar pekerja, dorongan untuk bekerja sama untuk menyelesaikan tugas.

3. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup yang terpenuhi oleh upah yang diberikan menyebabkan timbulnya suatu motivasi.

4. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja menyebabkan timbulnya motivasi meliputi dorongan untuk mendapatkan penghargaan serta pujian dari atasan.

Adapun menurut (Afandi, 2018) motivasi memiliki indikator yaitu?

1. Prestasi kerja

Kebutuhan akan prestasi menyebabkan sebuah motivasi pada seseorang meliputi dorongan akan tantangan yang diberikan serta tanggung jawab akan tugas yang dipegang.

2. Pengakuan dari atasan

Mendapatkan pengakuan atau pujian dari atasan diperlukan dorongan yang cukup kuat untuk mendapatkan penghargaan dan dorongan memiliki pengaruh dalam sebuah kelompok

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang cukup terpenuhi bisa meningkatkan motivasi suatu individu.

2.1.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi positif dan negatif adalah dua jenis motivasi menurut (Robbins and Judge, 2015).

1. Motivasi positif

Secara sederhana motivasi positif bisa diartikan dorongan yang bersifat positif misalnya kompensasi yang diberikan kepada seseorang karena bekerja dengan baik untuk hasil kerjanya. Dalam motivasi ada beberapa pendekatan positif yaitu Penghargaan, Informasi, Perhatian yang lebih, dll.

2. Motivasi Negatif

Motivasi tidak sepenuhnya positif, motivasi negatif juga ada dan diperlukan agar kesalahan kerja yang pernah terjadi tidak terulang kembali dengan memberikan sanksi serta agar kewajiban-kewajiban yang diberikan tidak terlalaikan. Bentuk motivasi negatif yaitu, Sanksi, skor, denda atau penurunan pangkat.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Manajemen suatu lembaga perlu memperhatikan pentingnya sebuah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap para volunteer yang terjun kedalam pekerjaan meskipun lingkungan kerja tidak ikut secara langsung dalam produksi suatu lembaga.

Ungkapan dari (Simanjuntak, 2003) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua faktor dan kondisi yang ada di tempat kerja seseorang, termasuk alat dan bahan yang digunakan, lingkungan fisik, serta metode kerja yang mempengaruhi kinerja individu atau kelompok.

Kondusifnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan mempengaruhi optimalnya pekerjaan seseorang terlebih bagi seorang volunteer yang notabennya bekerja tanpa dibayar. Misal lingkungan kerja dimana volunteer bekerja cocok, maka ia akan bekerja dengan produktif dan efektif sesuai waktu kerja serta bukan tidak mungkin tingkat loyalitas volunter terhadap tempatnya bekerja akan semakin meningkat. Sebaliknya jika tidak nyaman dan kondusifnya lingkungan kerja bagi volunteer maka bukan tidak mungkin volunteer akan hengkang dari tempat ia bekerja.(Sedarmayanti, 2013)

Dari apa yang dijelaskan diatas dapat diringkas bahwa lingkungan kerja adalah sebuah kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan agar memperoleh hasil yang diinginkan dengan dipengaruhi oleh segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dimana agar pekerja dapat meningkatkan penyelesaian pekerjaanya fasilitas kerja yang mendukung diperlukan dalam sebuah lingkungan kerja lembaga.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor fisik dan faktor non fisik adalah 2 faktor dari lingkungan kerja menurut (Lucky Wulan, 2011).

1. Faktor fisik

Faktor fisik mengarah pada ruangan, benda, ataupun manfaat yang bisa didapatkan oleh seseorang, antara lain sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Pewarnaan
- c. Suara bising
- d. Keamanan
- e. Udara
- f. Kebersihan
- g. Ruang gerak

UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

2. Faktor non fisik

Faktor non fisik mengarah pada hubungan antar individu tanpa bisa dilihat oleh fisik, antara lain sebagai berikut :

- a. Struktur kerja
- b. Dukungan dan perhatian atasan
- c. Lancarnya komunikasi
- d. Tanggung jawab kerja
- e. Kelompok dan kerjasama

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menciptakan semangat dalam bekerja yang berakibat meningkatnya produktivitas dalam bekerja adalah manfaat lingkungan kerja (Arep & Tanjung, 2003).

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki 6 indikator menurut (Lilis Nurindasari, 2013), yaitu :

1. Bangunan tempat kerja

Menerangkan tentang menariknya bangunan tempat kerja seperti desain atau warna yang menarik bisa membuat pekerja betah berlama-lama.

2. Peralatan yang memadai

Tersedianya peralatan-peralatan yang menunjang pekerjaan dari para pekerja.

3. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud seperti tempat istirahat dan tempat ibadah yang tersedia sehingga pekerja tidak perlu keluar mencari fasilitas tersebut.

4. Tersedianya sarana angkutan

Sarana angkutan bagi pekerja seperti mendapat angkutan untuk penjemputan dan pengantaran atau kendaraan pinjaman secara per individu.

5. Hubungan rekan kerja sederajat

Menerangkan tentang tingkat kerjasama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan serta menerangkan tentang kekeluargaan dalam hubungan kerja.

6. Hubungan bawahan dengan atasan

Menerangkan tentang sifat menghargai dan hubungan baik dari atasan kepada bawahan.

2.1.3. Loyalitas

2.1.3.1. Definisi Loyalitas

Loyal yang berarti setia adalah kata asal dari loyalitas. Loyalitas pada dasarnya mencakup kepercayaan, kesetiaan, dan pengabdian yang diberikan kepada individu atau

lembaga, serta rasa memiliki dan tanggung jawab untuk memberikan pengabdian dan sikap terbaik. (Husni, 2018).

Dari pemaparan diatas kesimpulan yang didapat yaitu demi menjaga reputasi nama lembaga tempat individu bekerja maka kesetiaan yang maksimal diperlukan dengan bekerja seoptimal mungkin agar menghasilkan kinerja yng terbaik yang bisa diberikan, bukan hanya sekedar menjalankan kewajiban dan tugasnya.

2.1.3.2. Loyalitas Dalam Pandangan Islam

Loyalitas dalam Islam mengacu pada pandangan dan sikap terhadap pekerjaan, karakteristik atau sifat-sifat pekerjaan, serta kebiasaan kerja individu atau kelompok sebagai salah satu aspek dari etos kerja Islam (Umami Padila, 2017).

Etos kerja Islami, sebagai wujud dari loyalitas, akan memberikan stimulus positif terhadap sikap kerja relawan atau volunteer dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Hal ini memiliki dampak positif pada individu maupun lembaga atau organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini etos kerja islami sebagai bentuk dari loyalitas akan berdampak menimbulkan stimulus sikap kerja yang positif pada pengaruh yang baik terhadap perilaku volunteer atau relawan dalam suatu pekerjaan yang akan memberi dampak positif

pada individu dan lembaga atau organisasi itu sendiri, hal ini ada dalam surat Al-Baqarah ayat 207 berisi :

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Terjemah Kemenag 2019, QS. Al-Baqarah : 207 :

“Di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya untuk mencari rida Allah. Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba(-Nya)”.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Loyalitas

Menurut pernyataan Hasibuan yaitu untuk tujuan meningkatkan loyalitas pekerja, komunikasi dapat digunakan sebagai metode pemeliharaan. Untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam organisasi komunikasi yang efektif dapat dipergunakan sebagai sarana untuk menyelesaikannya yaitu melalui musyawarah mufakat.

Solusi-solusi yang menggunakan komunikasi sebagai jembatan dan menciptakan pemeliharaan pekerja diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pekerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2021).

Diambil dari beberapa pendapat penulis yang dikemukakan Dedy Sumardhan, faktor-faktor loyalitas yaitu:

1. Menurut Nitesemito yaitu gaya kepemimpinan.

2. Menurut Mowday dan Steers yaitu persepsi terhadap kompetensi dan lingkungan kerja.
3. Menurut Flippo yaitu komunikasi yang efektif, kepuasan kerja, motivasi yang ada, kompensasi, adanya pendidikan dan pelatihan, nyamannya lingkungan kerja, adanya kesehatan dan keselamatan kerja, pengembangan karir, serta hubungan sesama individu (Sumardhan Dedy, 2014).

2.1.3.4. Indikator Loyalitas

Ketika seorang Volunteer bergabung disebuah lembaga maka loyalitas tidak akan terbentuk dengan sendirinya. Lembaga harus berusaha menempatkan volunteer menjadi bagian dari lembaga itu sendiri jika ingin volunteer memiliki jiwa yang loyal.

Loyalitas volunteer juga perlu diimbangi dari loyalitas lembaga atau organisasi terhadap volunteer. Memiliki produktivitas diatas standar, kesediaan untuk tetap bertahan, hubungan mutualisme, dan berperilaku aktif adalah cakupan dari loyalitas. Loyalitas dapat dilihat dari 4 aspek menurut Siswanto, dari 4 aspek tersebut indikator loyalitas dapat dirumuskan, yaitu (Vannecia Marchelle Soegandhi, 2013):

1. Mengikuti intruksi atau arahan
2. Tidak menyudahi pekerjaan sekedar melepas kewajiban
3. Pengawasan yang ketat tidak diperlukan untuk mentaati peraturan
4. Tidak memperlmainkan peraturan lembaga atau organisasi
5. Bekerja lembur
6. Hubungan kerjasama dengan rekan kerja
7. Malu jika pekerjaan belum terselesaikan
8. Pekerjaan dilakukan tanpa diperlukan perintah
9. Selalu memberikan kontribusi terhadap rekan kerja
10. Dalam kondisi tertentu melakukan pekerjaan tambahan
11. Tanpa merasa canggung memberikan saran, kritik, dan usaha kepada atasan
12. Nama baik lembaga selalu dijaga
13. Membantu menyelesaikan tugas-tugas atasan
14. Dengan ikhlas melakukan tugas yang diberikan
15. Bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan

Sedangkan menurut Saydam dalam Sutanto dan Perdana (2016) dikutip dari (Wilianto, 2019) ada 4 indikator loyalitas, yaitu :

1. Kepatuhan

Memiliki arti taat dan tidak melanggar peraturan serta larangan yang ada, melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2. Tanggung Jawab

Memiliki arti bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta berani menanggung akibat dari pengambilan keputusan yang dilakukan.

3. Dedikasi

Kontribusi tenaga maupun gagasan oleh relawan

4. Integritas

Memiliki arti memberikan informasi sesuai dengan realita atau keadaan.

2.1.4. Volunteer (Relawan)

2.1.4.1. Definisi Volunteer (Relawan)

Menurut (Herbert W. Schroeder, 1998) definisi volunteer (relawan) adalah seseorang atau individu yang dengan rela menyumbangkan jasa, tenaga, waktunya serta kemampuannya tanpa mengharapkan keuntungan secara material atau tanpa mengharapkan imbalan berupa uang dari lembaga yang dilayaninya. Jadi bisa dibilang pekerjaan yang dilakukan oleh volunteer bersifat sukarela tanpa mengharapkan imbalan untuk membantu orang lain.

Seperti pemaparan dari Wilson, volunteering (kerelawanan) yaitu kegiatan mengorbankan waktu dengan cuma-cuma semata-mata hanya untuk memberikan bantuan kepada organisasi, kelompok, atau individu tertentu.

Berdasarkan uraian yang disampaikan diatas didapatkan kesimpulan volunteer, yaitu individu yang berkomitmen agar terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan keikhlasan untuk mengorbankan pikiran, waktu, tenaga, dan materi untuk disalurkan kepada orang lain dan memiliki dorongan untuk berkontribusi secara nyata dalam suatu pekerjaan, meskipun orang tersebut tidak memiliki kewajiban untuk menolong pihak tertentu (Wilson, 2000).

2.1.4.2. Ciri-Ciri Volunteer (Relawan)

Menurut (Omoto, 2002) relawan memiliki ciri-ciri,

yaitu:

1. Komitmen diberikan dalam waktu yang relatif lama
2. Tidak mengenal siapa yang akan dibantu, karena telah ditentukan oleh manajemen
3. Kesempatan untuk membantu selalu dicari
4. Membutuhkan personal cost yang besar
5. Bukan suatu keharusan untuk bertingkah laku menolong

2.1.5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.5.1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organization Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kerja yang melampaui kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, *organization citizenship behavior (OCB)* adalah kebebasan individu dalam berperilaku yang diakui dengan jelas oleh sistem penghargaan, serta memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi fungsi-fungsi organisasi. OCB juga mencerminkan tindakan serta sikap yang menguntungkan bagi organisasi maupun lembaga yang tidak dapat dipengaruhi melalui kewajiban formal, kontrak, atau insentif finansial.

Partisipasi dalam OCB mencerminkan kontribusi yang mungkin atau tidak mungkin memberikan manfaat di masa depan. Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal karyawan atau perilaku yang tidak dihargai secara resmi. Menurut Bogler dan Somech, *organization citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu terhadap organisasi secara keseluruhan. OCB melibatkan tindakan yang melebihi kewajiban dasar pekerja,

seperti membantu rekan kerja, memberikan manfaat bagi organisasi, dan tidak terkait dengan imbalan finansial..

2.1.5.2. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie dalam (Wisesa, 2019) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibagi menjadi lima, yaitu:

1. *Altruism* adalah tindakan seseorang yang membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik dalam hal tugas di perusahaan maupun masalah personal mereka..
2. *Conscientiousness* merupakan perilaku yang diperuntukan dengan berusaha melebihi yang direncanakan perusahaan, contohnya kemampuan penggunaan waktu dan melewati yang direncanakan, perilaku yang sukarela bukan hal yang termasuk kewajiban atau tugas karyawan.
3. *Sportmanship* merupakan perilaku yang mentolerir kurang dari kondisi ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang memiliki tingkat *Sportmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim positif di kalangan karyawan.
4. *Courtesy* adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah interpersonal.

Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah seseorang yang menghargai dan peduli terhadap orang lain.

5. *Civic Virtue* adalah perilaku yang menunjukkan tanggung jawab atas kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat ditingkatkan dan melindungi sumber daya organisasi).

2.1.5.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Pandangan Islam*

Sebagian besar penelitian mengenai *organization citizenship behavior (OCB)* masih didasarkan pada perspektif nilai-nilai sistem Barat, sementara sudut pandang Islam masih jarang dieksplorasi. Nilai-nilai sistem Barat cenderung membahas faktor-faktor yang terkait dengan dunia materialistik, karena materialisme secara signifikan mempengaruhi mereka. Di sisi lain, sistem nilai Islam tidak hanya memperhatikan dunia materi, tetapi juga akhirat sebagai esensi yang lebih dalam..

Dalam Islam, OCB dapat dilihat sebagai salah satu dari banyak sifat yang dimiliki oleh seorang Muslim, sebagaimana yang disebutkan dalam sebuah hadis, "Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia"

(HR Thabrani dan Daruquthni). Penelitian ini mengadopsi faktor-faktor OCB dalam perspektif Islam yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dan diwujudkan yang terdiri dari 4 faktor: Altruisme, Civic Virtue, Advocating High Moral Standards (dakwah), dan Removal Of Harm (pencegahan kerusakan). Etos Kerja dalam Islam berasal dari ajaran Al-Quran dan teladan Nabi Muhammad SAW, yang mencakup empat pilar penting, yaitu usaha, kompetisi, keterbukaan, dan perilaku yang menekankan tanggung jawab moral. Keempat pilar ini menggarisbawahi pentingnya bekerja dan mengelola usaha dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai acuan perbandingan dan untuk menghindari asumsi tentang kesamaan dengan penelitian ini. Penulis menggunakan literatur ini sebagai referensi untuk mengembangkan materi penelitian yang dilakukan. Tabel berikut menunjukkan beberapa penelitian yang memiliki korelasi dengan penelitian ini.:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	
1.	Penulis dan Judul	Aji Eko Marwanto dan Wachid Hasyim (2022)

	<p>“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)”</p>
Permasalahan	<p>Peran karyawan dalam organisasi memiliki nilai yang signifikan, baik secara individu maupun dalam konteks kolektif. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi merupakan aset berharga dan menjadi kekuatan utama perusahaan yang perlu dipelihara dan diperhatikan. Untuk menentukan berkembangnya suatu perusahaan loyalitas karyawan sangat diperlukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas loyalitas karyawan dalam sebuah perusahaan, termasuk kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada.</p>
Metode Penelitian	<p>Jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei</p> <p>Tempat di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex)</p> <p>Populasi : Jumlah total karyawan yang terdiri dari 168 orang.</p> <p>Sampel dipilih menggunakan metode probability sampling, dengan menggunakan teknik simple random sampling yang melibatkan 63 responden.</p> <p>Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Dilakukan pula uji asumsi klasik,</p>

		analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan menghitung koefisien determinasi R ² . Semua analisis tersebut dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.0 for Windows..
	Hasil Penelitian	Semua variabel bebas mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex)
	Persamaan dan Perbedaan	<p>Sama-sama meneliti hal yang sama yaitu pengaruh yang mempengaruhi sebuah loyalitas yang dimiliki oleh individu dengan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.</p> <p>Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena adanya penambahan variabel intervening, yaitu <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Variabel intervening ini tidak ada dalam penelitian sebelumnya.</p>
2	Penulis dan Judul	<p>Dwi Susilo dan Ari Muhardono (2021)</p> <p>“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Tenaga Pendidik”</p>
	Permasalahan	Universitas Pekalongan, sama seperti perguruan tinggi lainnya di Indonesia, juga terdampak oleh pandemi Covid-

		<p>19. Terjadi penurunan jumlah penerimaan mahasiswa baru di universitas ini selama 3 tahun terakhir. Efek menurunnya penerimaan siswa yaitu sumber utama pendanaan dapat mengakibatkan terganggunya pendidikan tinggi operasi, oleh karena itu diperlukan solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) pendidik di Universitas Unikal.</p>
Metode Penelitian		<p>Menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sebanyak 83 sampel diambil dari responden dosen tetap di Universitas Pekalongan melalui pengisian kuesioner secara online.</p>
Hasil Penelitian		<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) para pendidik di Universitas Unikal. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB adalah Motivasi Kerja.</p>

	<p>Persamaan dan Perbedaan</p>	<p>Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal metode penelitian yang digunakan.</p> <p>Perbedaan yang ada adalah sampel yang digunakan yang mana pada penelitian terdahulu menggunakan dosen tetap sebagai sampel sedangkan penelitian ini menggunakan volunteer atau relawan yang notabennya pekerja yang tidak tetap. Perbedaan lainnya terletak pada penggunaan variabel <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB) dalam penelitian ini. Pada penelitian terdahulu, variabel ini digunakan sebagai variabel bebas, sedangkan dalam penelitian ini, variabel OCB digunakan sebagai variabel intervening..</p>
3	<p>Penulis dan Judul</p>	<p>Ade Tri Rahayu</p> <p>“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Cv. Putra Tama Jaya Temanggung)”</p>
	<p>Permasalahan</p>	<p>Kinerja sumber daya manusia atau karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional para karyawannya. Intinya penelitian ini</p>

	<p>bertujuan untuk meneliti faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang individu dan menggunakan <i>organizational citizenship behaviour</i> sebagai variabel moderasi karena secara spesifik <i>organizational citizenship behavior</i> ini juga mempengaruhi kinerja perusahaan.</p>
<p>Metode Penelitian</p>	<p>Penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> dari 78 sampel dari karyawan CV. Putra Tama Jaya.</p> <p>Dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda untuk analisis data. Selain itu, dilakukan pengujian instrumen, perhitungan koefisien determinasi, dan uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA). Semua analisis tersebut dilakukan menggunakan bantuan software SPSS Versi 25.0.</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Semua variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja.</p> <p>Semua variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja melalui variabel moderasi yaitu OCB.</p>
<p>Persamaan dan Perbedaan</p>	<p>Mempunyai perbedaan pada apa yang ingin diteliti oleh penulis yaitu pada penelitian terdahulu peneliti ingin meneliti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja</p>

		<p>sedangkan penelitian saat ini ingin meneliti faktor yang mempengaruhi sebuah loyalitas.</p> <p>Persamaan yang didapat yaitu penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel tambahan yaitu <i>OCB</i> sebagai variabel moderasi sedangkan penelitian saat ini juga menggunakan <i>OCB</i> sebagai variabel intervening, meskipun namanya berbeda tetapi memiliki fungsi yang sama.</p>
4	Penulis dan Judul	<p>Umi Yuliana (2022)</p> <p>“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang”</p>
	Permasalahan	<p>Keberhasilan dalam industri perhotelan tidak hanya bergantung pada keunggulan dana operasional, teknologi, sarana, dan prasarana yang tersedia. Namun, juga sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia. Hal ini mendorong setiap industri perhotelan harus dapat bekerja dengan lebih produktif, efisien dan efektif.</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang.</p>

	Metode Penelitian	Menggunakan kuisisioner dan wawancara Sampel berjumlah 46 responden menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas sebagai variable terikat.
	Persamaan dan Perbedaan	<p>Persamaan yang ada adalah sama-sama meneliti apa yang mempengaruhi sebuah loyalitas pada seorang individu.</p> <p>Perbedaan yang ada adalah penelitian terdahulu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini tidak menggunakannya karena notabennya volunteer atau relawan bekerja dengan rela atau tanpa mengharapkan imbalan atau kompensasi.</p> <p>Perbedaan yang lain adalah penelitian terdahulu memperoleh data menggunakan kuisisioner dan wawancara sedangkan penelitian saat ini menggunakan kuisisioner saja untuk mendapatkan data.</p>
5	Penulis dan Judul	Alifyanda Rizkia (2020) “Pengaruh <i>Person Job Fit</i> , <i>Self Concept</i> , Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Meaningfulness Of Work</i> (Studi Kasus Pada Lembaga Amil Zakat Kota Semarang)”

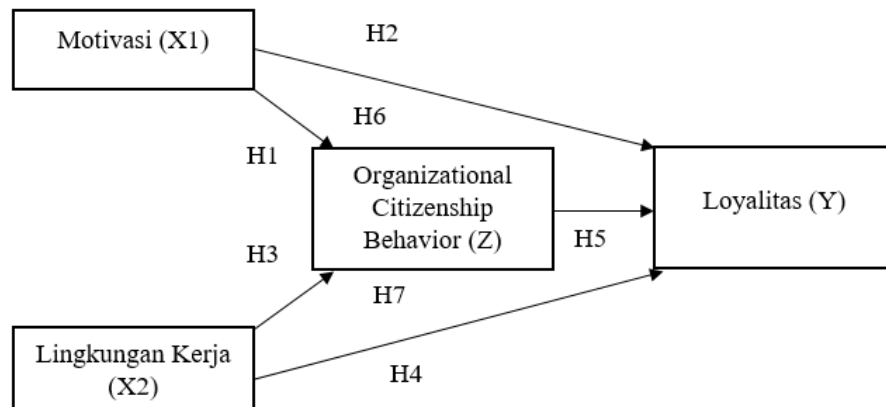
Permasalahan	Meskipun pandemi COVID-19 telah meningkatkan tingkat kemiskinan, hal ini tidak menghalangi semangat para relawan zakat untuk tetap memberikan bantuan kepada masyarakat yang terdampak. Maka dari itu penelitian meneliti tentang apa yang mempengaruhi <i>meaningfulness of work</i> dari para relawan.
Metode Penelitian	Menggunakan penelitian kuantitatif Sampel berjumlah 70 responden Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan pada relawan di Lembaga Amil Zakat Kota Semarang
Hasil Penelitian	Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel bebas motivasi dan <i>person job fit</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu <i>meaningfulness of work</i> , sementara <i>self concept</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rasa makna dalam pekerjaan.
Persamaan dan Perbedaan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang relawan/volunteer yang berada pada lembaga amil zakat. Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan <i>Person Job Fit</i> , <i>Self Concept</i> , dan Motivasi Kerja serta <i>Meaningfulness Of Work</i> sebagai variabel sedangkan penelitian saai ini

		menggunakan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas serta <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
--	--	--

Berdasarkan lima penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terdapat kesamaan yang berhubungan mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan memiliki persamaan pada objek penelitian pada salah satu penelitian terdahulu dan juga terdapat perbedaan pada pengaruh masing-masing variabel dan lingkup penelitian yang dilakukan. Peneliti memilih topik pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas volunteer dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening karena minimnya penelitian terdahulu yang membahas tentang volunteer.

2.3. Kerangka Konseptual

Beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas volunteer dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening adalah motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini fokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas volunteer. Suatu kerangka pemikiran dalam penelitian disusun berdasarkan keterangan di landasan teori serta penelitian terdahulu yang ada, yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*), sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*) dan *organizational citizenship behavior* (Z) sebagai variabel intervening. Hubungan antara konsep-konsep tersebut dapat direpresentasikan dalam suatu framework sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Loyalitas

Z : *Organizational Citizenship Behavior*

2.4. Hipotesis

Berlandaskan pada Landasan teori serta Kerangka Konseptual maka Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior volunteer

H₁ : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* volunteer

- H₀ : Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas volunteer
- H₂ : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas volunteer
- H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* volunteer
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* volunteer
- H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas volunteer
- H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas volunteer
- H₀ : *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas volunteer
- H₅ : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas volunteer
- H₀ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening
- H₆ : Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening

H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang melibatkan analisis data berupa angka untuk memberikan gambaran yang lebih jelas. Penelitian kuantitatif memusatkan pada pengujian teori-teori dengan variabel-variabel sebagai pengukuran angka serta menggunakan prosedur statistik untuk analisis data. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada gejala atau fenomena yang sedang diteliti. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif untuk menguji serta menggambarkan hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dengan bertujuan memperoleh informasi secara fakta mengenai permasalahan yang sedang diteliti, sedangkan pendekatan *field research* digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan yang dimana peneliti ikut serta terjun ke lapangan guna mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan (Burhan Bungin, 2014).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berarti tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian serta sebagai tempat memperoleh informasi yang lengkap sebagai data yang diperlukan dalam melakukan penelitian. Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur dipilih menjadi tempat penelitian ini. Peneliti memilih kota Surabaya dikarenakan sebagai pusat dari provinsi Jawa Timur maka jumlah lembaga zakat yang ada cukup banyak begitupun juga diikuti oleh jumlah volunteernya sehingga memudahkan dalam penelitian ini.

Waktu yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini dimulai pada bulan april 2023. Dimulai dari penyusunan proposal penelitian sampai selesai tersusunnya laporan penelitian secara keseluruhan.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi merujuk pada wilayah yang secara umum menjadi fokus penyelidikan, yang mencakup subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan (Hendrayadi, 2015). Tempat terjadinya masalah ada di dalam populasi. Dalam populasi terdapat area-atau entitas yang menjadi fokus penelitian terkait masalah yang akan diteliti. Populasi dapat terdiri dari individu, organisasi, lembaga, institusi, wilayah, kelompok, dan sejenisnya yang akan menjadi sumber informasi untuk penelitian yang dilakukan. Dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga peneliti maka penelitian

ini mengambil populasi dari setiap individu yang pernah menjadi volunteer atau relawan pada lembaga zakat di Surabaya yang jumlahnya tidak diketahui.

3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Metode ini mengacu pada pengambilan responden yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan sesuai dengan karakteristik yang ingin diteiti dalam hal ini volunteer pada lembaga zakat di Surabaya. Penelitian ini menggunakan analisis SEM, maka besar sampel harus mengikuti aturan yang ada didalam SEM tersebut.

Menurut (Ghozali, 2008), adapun aturan yang ada di dalam SEM adalah apabila menggunakan alat analisis PLS maka jumlah sampel minimal berkisar antara 30 sampai dengan 100. Penelitian ini mengambil sampel dari populasi yang tidak diketahui, maka menurut Hair et al penentuan ukuran sampel disarankan maksimal sampai 200 sampel bisa dihitung dari 5 x indikator sampai 10 x indikator (Hair, 2010), maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah $5 \times 18 = 90$ sampel.

3.4. Variabel Penelitian

Variabel bebas, variabel terikat, dan varibel intervening adalah tiga variabel yang terdpat dalam penelitian ini. Penjelasan dari setiap variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1. Variabel Inderpenden (Variabel Bebas)

Variabel bebas merupakan faktor yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) adalah variable independen (variabel bebas) dalam penelitian ini.

3.4.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) dalam konteks penelitian ini adalah loyalitas volunteer, yang merujuk kepada variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen (variabel bebas) yang diteliti.

3.4.3. Variabel Intervening

Organizational citizenship behavior (OCB) dalam penelitian ini merupakan variabel intervening yang merujuk pada variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Hubungan ini tidak dapat diamati secara langsung dan diukur secara langsung.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah proses rinci yang digunakan dalam penelitian untuk mengoperasionalisasikan variabel-variabel yang akan diteliti. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang nilai-nilai variabel yang terlibat dalam penelitian. Dalam konteks ini, terdapat empat variabel yang akan diteliti dan definisi operasional akan

memberikan pengertian yang lebih spesifik mengenai variabel-variabel tersebut. yaitu:

1. Motivasi (X1)

Menurut Mc Clelland (1987: 40) mengartikan motivasi sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan dalam persaingan dengan tingkat keunggulan yang dapat dicapai melalui prestasi pribadi maupun prestasi orang lain.

Tabel 3. 1 Motivasi (X1)

Variabel	Indikator	Indikator Pernyataan
Motivasi	Prestasi kerja Pengakuan dari atasan Fasilitas kerja Dikutip dari (Afandi, 2018)	1 Butir 1 Butir 1 Butir

2. Lingkungan Kerja (X2)

Ungkapan dari (Simanjuntak, 2003) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua faktor dan kondisi yang ada di tempat kerja seseorang, termasuk alat dan bahan yang digunakan, lingkungan fisik, serta metode kerja yang mempengaruhi kinerja individu atau kelompok.

Tabel 3. 2 Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Indikator Pernyataan
Lingkungan Kerja	Bangunan tempat kerja	1 Butir
	Peralatan yang memadai	1 Butir
	Fasilitas	1 Butir
	Tersedianya sarana angkutan	1 Butir
	Hubungan rekan kerja sederajat	1 Butir
	Hubungan bawahan dengan atasan	1 Butir
	Dikutip dari (Lilis Nurindasari, 2013)	

3. Loyalitas (Y)

Loyal yang berarti setia adalah kata asal dari loyalitas. Loyalitas pada dasarnya mencakup kepercayaan, kesetiaan, dan pengabdian yang diberikan kepada individu atau lembaga, serta rasa memiliki dan tanggung jawab untuk memberikan pengabdian dan sikap terbaik. (Husni, 2018).

Tabel 3. 3 Loyalitas (X3)

Variabel	Indikator	Indikator Pernyataan
Loyalitas	Kepatuhan	1 Butir
	Tanggung Jawab	1 Butir
	Dedikasi	1 Butir
	Integritas	1 Butir
	Dikutip dari (Wilianto, 2019)	

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)*

Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, *OCB* adalah kebebasan individu dalam berperilaku yang diakui dengan jelas oleh sistem penghargaan, serta memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi fungsi-fungsi organisasi.

Tabel 3. 4 Organizational Citizenship Behavior (Z)

Variabel	Indikator	Indikator Pernyataan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong)	1 Butir
	<i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam Bekerja)	1 Butir
	<i>Sportmanship</i> (Toleransi yang Tinggi)	1 Butir
	<i>Courtesy</i> (Bersikap Sopan)	1 Butir
	<i>CivicVirtue</i> (Mengedepankan Kepentingan Bersama)	1 Butir
Dikutip dari (Wisesa, 2019)		

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang sistematis dan standar untuk memperoleh data adalah teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi:

3.6.1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono, kuisisioner merupakan metode yang efisien dalam pengumpulan data, di mana responden diberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat responden.

Menurut (Sugiyono, 2011) Skala Likert digunakan sebagai instrumen untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Fenomena sosial tersebut ditentukan oleh peneliti dan dikenal sebagai variabel penelitian. Kemudian variabel penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk merancang instrumen pengukuran yang terdiri dari pernyataan-pernyataan. Dalam penelitian ini kuisisioner atau pernyataan dibagikan kepada para relawan atau volunteer secara offline melalui form tertulis dan online melalui google form. Gambaran indeks yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3. 5 Skor Kuisisioner

Simbol	Kategori Jawaban	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Teknik Analisis Data

Setiap penelitian yang telah memperoleh jawaban pada sumber temuan dari masalah yang diteliti dapat dianalisis untuk menjawab fenomena melalui proses distribusi data yang dihitung berdasarkan tanggapan dari nilai yang disampaikan responden (Ilyas, 2015). Dalam memperhitungkan analisis data yang diberikan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang disusun, peneliti menggunakan beberapa metode analisis, diantaranya:

3.7.1. Analisis Deskriptif

Bertujuan untuk pengambilan jawaban melalui pernyataan pada masing-masing variabel disampaikan, tidak lupa merumuskan karakteristik awal responden dalam memperkuat analisis data meliputi:

- 3.7.1.1. Profil responden meliputi nama, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.
- 3.7.1.2. Penilaian responden melalui butir pernyataan pada masing-masing pernyataan meliputi Motivasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

3.7.2. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Penelitian ini menggunakan teknik SEM yang merupakan pengujian pada bentuk analisis multivariate lanjutan dalam menguji hubungan secara kompleks untuk menggambarkan keseluruhan model penelitian (Muhammad Yusuf et al., 2018). Perbedaan dalam

pengujian multivariate terletak pada penggunaan persamaan regresi yang lebih kompleks dalam menjawab hipotesis melalui pendekatan analisis regresi, analisis faktor dan analisis jalur (Syahrir et al., 2020). Analisis SEM pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak yakni SMART-PLS versi 3.0 dalam menghitung, mengumpulkan media penelitian dan membantu menyimpulkan hipotesis yang disusun.

Proses pengambilan data yang telah dikumpulkan dapat dianalisis menggunakan PLS sebab tidak adanya dasar asumsi teori yang mengikat dan dapat menggunakan skala tertentu dengan pengumpulan sampel yang tidak besar (Ghozali, 2014). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) model yang dapat diteliti, yakni evaluasi terhadap pengujian *outer model* (pengukuran) dan pengujian *inner model* (struktural). Penjelasan sebagai berikut:

3.7.2.1 *Outer Model*

Analisis ini disebut pula sebagai analisis model pengukuran yang bertujuan untuk melakukan evaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan berapa metode yang digunakan, diantaranya (Fadhel, 2022):

a. *Composite Reability (CR)*

Composite Reliability atau yang disebut sebagai konsistensi internal merupakan bentuk yang dapat digunakan dalam menilai kestabilan hasil korelasi antar item besar pada tes yang sama. Pengukuran penelitian ini diuji menggunakan

nilai CR > 0,60 dikatakan sebagai variabel konstruk dapat reliabel.

b. *Convergent Validity (CV)*

Validitas konvergen merupakan suatu pengukuran alternatif yang berkorelasi positif dengan nilai indikator pada variabel konstruk yang sama dan dapat dinyatakan dalam bentuk valid maupun tidak dari nilai *outer loading*. Pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* sebesar > 0,7 pada setiap indikator.

c. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan merupakan pengukuran nilai suatu indikator dari variabel konstruk yang menyatakan valid maupun tidak melalui kriteria *Fornell-Larcker*. Kriteria tersebut dapat dilihat melalui nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) harus memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai korelasi dari variabel konstruk yang diteliti. Besaran ukuran validitas diskriminan dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai > 0,5 pada masing-masing variabel.

3.7.2.2 Inner Model

Analisis ini disebut juga sebagai analisis model struktural yang bertujuan mencari jawaban atas hipotesis penelitian yang

telah disusun. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, diantaranya:

a. Strutural Model *Coefficient* melalui *Direct Effect*

Pengujian ini dapat melihat adanya signifikansi koefisien pada model struktural secara langsung untuk membuktikan pengaruh hubungan pada hipotesis masing-masing variabel. Secara langsung model struktural ini dapat dilihat melalui kesimpulan pada metode berikut, diantaranya:

1. Nilai koefisien jalur; dapat dilihat melalui adanya kenaikan suatu nilai secara positif pada masing-masing variable diikuti dengan variabel lainnya.
2. Probabilitas menggunakan *P-Value*; dapat dilihat melalui nilai alpha (α) sebesar 0,05, apabila hasil *P-Value* memiliki nilai $\alpha < 0,05$ maka hipotesis awal (H_0) dinyatakan ditolak atau tidak memiliki hubungan atau pengaruh secara signifikan antar variabel yang diteliti.

b. Strutural Model *Coefficient* melalui *Indirect Effect*

Pengujian ini dapat melihat adanya signifikansi koefisien pada model struktural secara tidak langsung untuk membuktikan pengaruh hubungan pada hipotesis masing-masing variabel. Secara tidak langsung model struktural ini

dapat dilihat melalui kesimpulan pada metode berikut, diantaranya:

1. Nilai koefisien jalur secara pengaruh tidak langsung dengan nilai *P-Values* $<0,05$ dinyatakan sebagai pengaruh yang terjadi adalah secara langsung dan memiliki hubungan yang signifikan.
2. Nilai koefisien jalur secara pengaruh tidak langsung dengan nilai *P-Values* $>0,05$ dinyatakan sebagai pengaruh yang terjadi adalah secara tidak langsung dan memiliki hubungan yang tidak signifikan.
3. Koefisien Determinasi (*R-Square*); dapat dilihat untuk mengevaluasi variasi nilai pada variabel terikat dengan variabel bebas pada sebuah model jalur. Dimana, semakin tinggi nilai *R-Square* berdampak pada semakin baik hubungan variabel bebas dalam mempengaruhi variable terikat. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dapat diharapkan memiliki nilai antara 0 hingga 1. Penelitian ini menggunakan ukuran *R-Square* pada PLS apabila memiliki nilai $>0,75$ dinyatakan sebagai model kuat, nilai 0,50-0,75 dinyatakan sebagai model moderat/sedang dan nilai 0,25 - 0,50 dinyatakan sebagai model lemah.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan berupa hasil temuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah, kerangka konseptual dan hipotesis yang telah disusun. Terdapat beberapa bagian yang dapat dilaporkan diantaranya, bagian pertama berupa deskripsi umum objek penelitian berkaitan dengan Lembaga Zakat di Surabaya. Bagian kedua tentang deskripsi hasil penelitian berupa karakter volunteer sesuai dengan penyampaian jawaban responden.

Bagian ketiga peneliti melakukan pembahasan sesuai dengan hipotesis yang telah disusun. Dalam pencarian jawaban responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini menghasilkan sebanyak 90 sampel yang diperoleh dari volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Perolehan sampel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0 dalam menentukan keputusan yang dapat digunakan oleh akademisi maupun evaluasi perusahaan. Hasil analisis dan pembahasan dapat disampaikan dalam pernyataan dibawah ini, diantaranya sebagai berikut:

4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1. Lembaga Zakat

Menurutku UU No. 23 Tahun 2011 menyatakan bahwa pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pendayagunaan zakat. Dalam pengelolaannya didirikanlah sebuah organisasi yaitu Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). OPZ bergerak dalam penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infaq, dan

shodaqoh, baik yang dibentuk oleh pemerintah dalam hal ini Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) atau yang dibentuk oleh swasta yaitu Lembaga Amil Zakat (LAZ). Lembaga ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dalam masyarakat dalam penunaian dan dalam pelayanan ibadah zakat (Kementrian Agama, 2012).

Berdasarkan keputusan Menteri Agama RI nomor 581 tahun 1999, dikemukakan bahwa lembaga zakat harus memiliki persyaratan teknis, yaitu:

- 1) Berbadan hukum
- 2) Memiliki data muzakki dan mustahik
- 3) Memiliki program kerja yang luas
- 4) Memiliki pembukuan yang jelas
- 5) Melampirkan surat pernyataan bersedia diaudit

Di Surabaya ada sekitar 20 Lembaga Zakat yang telah mempunyai perizinan pendirian lembaga dari kementerian agama baik tingkat nasional maupun tingkat kota adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Daftar Lembaga Amil Zakat Surabaya

No	Lembaga Amil Zakat	Alamat
1	Rumah Zakat Indonesia	Jl. Darmokali No. 62c, Darmo, kec Wonokromo
2	Daarut Tauhid Peduli	Ruko Sakura Regency, Jl Jetis Seraten No. 03, Ketintang
3	Baitul Maal Hidayatullah	Jl. Mulyosari No 398, Mulyorejo
4	Dompot Dhuafa Republika	Mutiara, Ruko Grand City Regency, Jl. Raya Kalirungkut Blk. B No.24, Rungkut Tengah,
5	Nurul Hayat	Gedung Dakwah Yayasan Nurul Hayat, Jl. Gn. Anyar Indah No.48-49,

6	Inisiatif Zakat Indonesia	Jl. Pucang Anom No.57, Kertajaya, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60282
7	Yatim Mandiri	Jl. Jambangan No.136, Jambangan, Kec. Jambangan, Kota SBY, Jawa Timur 60232
8	Manajemen Infaq Ukhwah Islamiyah	Gedung Sehati, Jl. Barata Jaya XXII No.20, Baratajaya,
9	Dana Sosial Al Falah Surabaya	Jl. Kertajaya Gang VIIIIC No.17, Kertajaya,
10	Al Azhar	Jl. Barata Jaya XX No.3U, Baratajaya, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60284
11	LAZISNU JATIM	Gedung PWNU Jawa Timur, Jl. Masjid Al-Akbar Timur Jl. Raya Wisma Pagesangan No.9, Gayungan, Kec. Jambangan,
12	LAZISMU	Jl. Kertomenanggal IV No.1, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur 60234
13	Yayasan Nurul Falah Surabaya	Jl. Ketintang Timur PTT No.V-B, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur 60231
14	Yayasan Persada Al Haromain	Jl. Ketintang Madya I No.6C, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur 60232
15	Yayasan Sahabat Mustahiq Sejahtera	Jl. Bratang Gede I No.14, Ngagelrejo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur 60245
16	Yayasan LAZ Sidogiri	Jl. Bolodewo No.30, Simolawang, Kec. Simokerto, Kota SBY, Jawa Timur 60144
17	Yayasan Mjelis Amal Sholeh	Jl. Tanjung Sadari No.42, Perak Bar., Kec. Krembangan, Kota SBY, Jawa Timur 60177
18	Al Madina Surabaya	Jl. Bratang Binangun IX No.25-27, Baratajaya, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60284
19	Yayasan Kemanusiaan Nasional Kotak Amal Indonesia	Graha TI, Jl. Ahmad Yani No.153, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota SBY, Jawa Timur 60235

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang diperoleh melalui Volunteer menghasilkan profil responden serta penelusuran jawaban antar variabel yang dihubungkan. Deskripsi yang dijelaskan pada karakteristik

responden merupakan penyajian informasi sesuai kondisi Volunteer. Adapun profil karakteristik responden dalam kuesioner ini meliputi jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan terakhir dan lembaga zakat seluruh konsumen yang telah mengisi kuesioner. Berikut hasil yang dapat disampaikan, diantaranya:

Tabel 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	44	48,9
Perempuan	46	51,1
Total	90	100.0

Sumber : Data diolah 2023

Data tabel 4.2 menunjukkan karakter responden yang melakukan pengisian kuesioner ini berjenis kelamin perempuan sebesar 51,1% atau sebanyak 46 volunteer. Sedangkan volunteer berjenis kelamin laki-laki sebesar 48,9% atau sebanyak 44 orang. Data tersebut menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 3 Tingkat Usia

Usia	Frekuensi	%
18 - 25	86	95,6
26 - 45	4	4,4
Total	90	100.0

Sumber : Data diolah 2023

Data tabel 4.3 menunjukkan karakter responden yang melakukan pengisian kuesioner ini berusia 18-25 tahun sebesar 95,6% atau sebanyak 86 volunteer. Sedangkan volunteer berusia 26-45 tahun sebesar 4,4% atau sebanyak 4 orang. Data tersebut

menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi responden dengan tingkat usia 18-25 tahun.

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
SD	0	0,0
SMP	0	0,0
SMA	67	74,4
D3	1	1,1
S1	21	23,3
Total	90	100.0

Sumber : Data diolah 2023

Data tabel 4.4 menunjukkan karakter responden yang melakukan pengisian kuesioner ini berpendidikan SMA/ sederajat sebesar 74,4% atau sebanyak 67 volunteer, S1 sebesar 23,3% atau sebanyak 21 volunteer, Diploma sebesar 1,1% atau sebanyak 1 volunteer, SD dan SMP masing-masing sebesar 0,0% atau sebanyak 0 volunteer. Data diatas menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi responden dengan pendidikan akhir SMA/ sederajat.

Tabel 4. 5 Daftar Lembaga

Lembaga	Frekuensi	%
LAZISNU	13	14,4
Inisiatif Zakat Indonesia	6	6,7
Lembaga Manajemen Infaq Yatim Gemilang	3	3,3
Yayasan Persada Al Haromain	8	8,9
Nurul Hayat	9	10,0
Dompot Dhuafa	3	3,3
Daarut Tauhid Peduli	8	8,9
Al-Azhar	6	6,7
Yayasan Nurul Falah Surabaya	17	18,9

Dana Sosial Al Falah Surabaya	4	4,4
Rumah Zakat Indonesia	2	2,2
Yatim Mandiri	3	3,3
Sahabat Mustahiq Sejahtera	1	1,1
LAZISMU	1	1,1
Total	90	100.0

Sumber : Data diolah 2023

Data tabel 4.5 menunjukkan banyaknya volunteer pada lembaga zakat di Surabaya dalam pengisian kuisioner ini. LAZISNU mempunyai persentase sebesar 14,4% atau sebanyak 13 volunteer dan Yayasan Nurul Falah Surabaya mempunyai persentase sebesar 18,9% atau sebanyak 17 volunteer. Dua lembaga tersebut adalah lembaga yang mempunyai Responden paling banyak dalam penelitian ini.

4.2.2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Tabel 4. 6 Rekapitulasi Data Penelitian

Variabel	Item	STS	TS	KS	S	SS	Total
Motivasi	X1.1	5	0	6	42	37	90
		5,6%	0,0%	6,7%	46,7%	41,1%	100%
	X1.2	3	23	32	26	6	90
		3,3%	25,6%	35,6%	28,9%	6,7%	100%
	X1.3	3	2	7	34	44	90
		3,3%	2,2%	7,8%	37,8%	48,9%	100%
Lingkungan Kerja	X2.1	3	2	7	40	38	90
		3,3%	2,2%	7,8%	44,4%	42,2%	100%
	X2.2	2	2	4	36	46	90
		2,2%	2,2%	4,4%	40,0%	51,1%	100%
	X2.3	3	1	6	32	48	90
		3,3%	1,1%	6,7%	35,6%	53,3%	100%
	X2.4	3	3	10	40	34	90
		3,3%	3,3%	11,1%	44,4%	37,8%	100%
	X2.5	4	0	4	32	50	90
		4,4%	0,0%	4,4%	35,6%	55,6%	100%
	X2.6	4	2	6	29	49	90
		4,4%	2,2%	6,7%	32,2%	54,4%	100%

Loyalitas	Y1	4	0	7	38	41	90
		4,4%	0,0%	7,8%	42,2%	45,6%	100%
	Y2	4	0	6	39	41	90
		4,4%	0,0%	6,7%	43,3%	45,6%	100%
	Y3	3	3	7	36	41	90
		3,3%	3,3%	7,8%	40,0%	45,6%	100%
	Y4	3	3	7	39	38	90
		3,3%	3,3%	7,8%	43,3%	42,2%	100%
OCB	Z1	4	3	9	37	37	90
		4,4%	3,3%	10,0%	41,1%	41,1%	100%
	Z2	3	3	10	47	27	90
		3,3%	3,3%	11,1%	52,2%	30,0%	100%
	Z3	3	1	6	40	40	90
		3,3%	1,1%	6,7%	44,4%	44,4%	100%
	Z4	3	1	5	33	48	90
		3,3%	1,1%	5,6%	36,7%	53,3%	100%
	Z5	3	3	4	34	46	90
		3,3%	3,3%	4,4%	37,8%	51,1%	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil pada pengujian jawaban kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti. Dapat disimpulkan bahwa, pada variabel Motivasi (X1) jawaban tertinggi pada Pernyataan ke 3 pada dengan pernyataan “Saya memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja jika fasilitas kerja terpenuhi dengan baik”, dengan presentase jawaban 48,9% yang artinya volunteer memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja jika fasilitas kerja terpenuhi dengan baik dan jawaban terendah yakni pada pernyataan “Saya memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja jika fasilitas kerja terpenuhi dengan baik” dengan presentase jawaban 2,2% yang artinya volunteer tidak setuju memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja jika fasilitas kerja tidak terpenuhi dengan baik.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) jawaban tertinggi pada Pernyataan ke5 dengan pernyataan “Adanya rasa kekeluargaan dan kerja sama yang baik antar rekan kerja membantu saya dalam bekerja” dengan presentase 55,6%, yang artinya volunteer merasa terbantu dalam bekerja jika rekan kerja memiliki rasa kekeluargaan dan kerja sama yang baik dan jawaban terendah dengan pernyataan “Tersedianya tempat istirahat atau tempat ibadah yang memadai menambah tingkat loyalitas saya”, dengan presentase 1,1% memiliki arti loyalitas volunteer tidak bertambah jika tempat istirahat atau tempat ibadah tidak tersedia dengan baik.

Pada variabel Loyalitas (Y) jawaban tertinggi pada Pernyataan ke1,2, dan 3 dengan persentase masing-masing 45,6%, pernyataan ke1 “Taat pada peraturan dan kode etik yang ada” yang artinya volunteer taat pada peraturan dan kode etik yang ada, lalu pernyataan ke2 “mampu bertanggung jawab pada tugas dan kewenangan dengan baik dan tepat waktu” yang artinya volunteer mampu bertanggung jawab pada tugas dan kewenangan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, terakhir pernyataan ke3 “Bersedia menuangkan pikiran dan tenaga untuk tempat kerja” memiliki arti volunteer bersedia melunkan waktu dan tenaga untuk tempat dia bekerja. Jawaban terendah ada pada pernyataan ke3 dan 4 dengan persentase masing-masing 3,3%, pernyataan ke3 “Bersedia menuangkan pikiran dan tenaga untuk tempat kerja”

memiliki arti volunteer tidak setuju jika melongkan waktu dan tenaga untuk tempat kerja tidak dilakukan, lalu pernyataan ke4 “Bersedia berbicara dan memberikan informasi sesuai realita untuk kepentingan pekerjaan”, memiliki arti volunteer tidak setuju jika berbicara dan memberikan informasi sesuai realita untuk kepentingan pekerjaan tidak dilakukan.

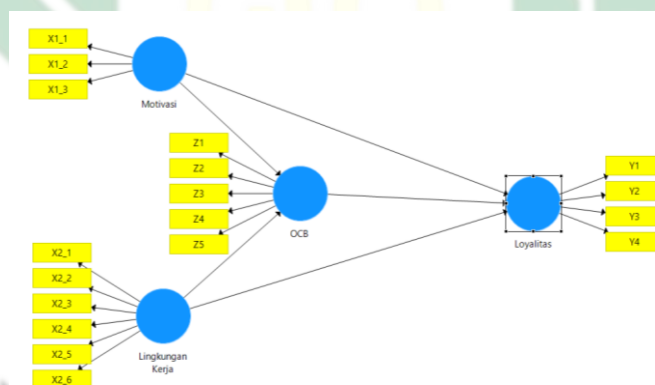
Pada variabel Organizational Citizenship Behavior (Z) jawaban tertinggi pada Pernyataan ke 4 dengan pernyataan “Bersikap sopan dan saling menghargai antar rekan kerja untuk menghindari masalah” dengan presentase 53,3% yang artinya volunteer setuju untuk bersikap sopan dan saling menghargai antar rekan kerja untuk menghindari masalah. Jawaban terendah ada pada pernyataan ke3 dan 4 dengan persentase masing-masing 1,1%, pernyataan ke3 “Menghormati pendapat dan bersikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi” memiliki arti volunteer tidak setuju jika menghormati pendapat dan bersikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi tidak dilakukan, lalu pernyataan ke 4 “Bersikap sopan dan saling menghargai antar rekan kerja untuk menghindari masalah” memiliki arti volunteer tidak setuju jika bersikap sopan dan saling menghormati antar rekan kerja tidak dilakukan.

4.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Instrumen data dalam penelitian ini melakukan bentuk uji validitas dan reliabilitas yang terdistribusikan melalui 90 volunteer pada lembaga zakat di Surabaya. Variabel yang diteliti adalah Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) untuk mempengaruhi Loyalitas Volunteer (Y) dengan *Organizational Citizenship Behavior* dijadikan sebagai variabel intervening yang dianalisis menggunakan program *SMART PLS 3.0*.

4.3.1. Model Pengukuran (Outer Model)

Skema penelitian yang dihasilkan melalui outer model pengukuran (Outer Model) adalah sebagai berikut, yaitu:



Gambar 4. 1 Hasil Outer Model

Gambar 4.1 diperoleh melalui analisis data dengan menghitung algoritma PLS. Data menghasilkan *outer model* untuk uji validitas dalam bentuk validitas konvergen serta validitas diskriminan. Selain itu untuk menghasilkan uji reliabilitas dalam bentuk *composite reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Uji Validitas yang pertama yakni berupa nilai validitas konvergen dengan nilai outer loadings sebesar $>0,7$ pada setiap indikator. Hasil validitas konvergen penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Nilai Validitas Konvergen

	Motivasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Loyalitas (Y)	OCB (Z)	Keterangan
X1.1	0,926				Valid
X1.2	0,777				Valid
X1.3	0,922				Valid
X2.1		0,862			Valid
X2.2		0,910			Valid
X2.3		0,902			Valid
X2.4		0,741			Valid
X2.5		0,940			Valid
X2.6		0,891			Valid
Y1			0,899		Valid
Y2			0,958		Valid
Y3			0,894		Valid
Y4			0,936		Valid
Z1				0,812	Valid
Z2				0,891	Valid
Z3				0,931	Valid
Z4				0,888	Valid
Z5				0,892	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas (Y), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki nilai loading factor $>0,7$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa uji validitas konvergen pada masing-masing indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat untuk diteliti.

Uji Validitas selanjutnya yakni berupa nilai validitas diskriminan dengan menggunakan nilai *cross loadings* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Uji validitas diskriminan pertama dalam penelitian ini menghasilkan nilai *cross loadings* sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Nilai Validitas Diskriminan: *Cross Loading*

	Motivasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Loyalitas (Y)	OCB (Z)	Keterangan
X1.1	0,93	0,81	0,77	0,80	Valid
X1.2	0,78	0,55	0,54	0,57	Valid
X1.3	0,92	0,83	0,72	0,79	Valid
X2.1	0,78	0,86	0,70	0,77	Valid
X2.2	0,74	0,91	0,76	0,82	Valid
X2.3	0,75	0,90	0,72	0,80	Valid
X2.4	0,61	0,74	0,67	0,68	Valid
X2.5	0,80	0,94	0,81	0,84	Valid
X2.6	0,75	0,89	0,75	0,80	Valid
Y1	0,70	0,84	0,90	0,78	Valid
Y2	0,71	0,82	0,96	0,81	Valid
Y3	0,76	0,70	0,89	0,78	Valid
Y4	0,71	0,74	0,94	0,78	Valid
Z1	0,64	0,72	0,70	0,81	Valid
Z2	0,71	0,75	0,76	0,89	Valid
Z3	0,75	0,84	0,79	0,93	Valid
Z4	0,77	0,86	0,78	0,89	Valid
Z5	0,76	0,79	0,73	0,89	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas (Y), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki nilai *cross loadings* >0,5. Hasil tersebut menyatakan bahwa uji validitas diskriminan dengan menggunakan nilai *cross loadings* pada masing-masing indikator dapat dinyatakan memenuhi

syarat untuk diteliti. Uji validitas diskriminan kedua dalam penelitian ini menghasilkan nilai *average variance extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Nilai Validitas Diskriminan: *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Motivasi (X1)	0,77
Lingkungan Kerja (X2)	0,77
Loyalitas (Y)	0,85
OCB (Z)	0,78

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas (Y), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki nilai *Average Variance Extracted* >0,5. Hasil tersebut menyatakan bahwa uji validitas diskriminan dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* pada masing-masing indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat untuk diteliti. Berkaitan dengan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bentuk nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach Alpha* yang dinyatakan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 10 Nilai Reliabilitas: *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>composite reliability</i>
Motivasi (X1)	0,85	0,91
Lingkungan Kerja (X2)	0,94	0,95
Loyalitas (Y)	0,94	0,96
OCB (Z)	0,93	0,95

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas (Y), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach Alpha* >0,6. Hasil tersebut menyatakan bahwa uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* pada variabel yang diteliti dapat dinyatakan reliabel (handal) dan dapat diterima sebagai syarat untuk diteliti.

4.3.2. Model Pengukuran (Inner Model)

Model pengukuran inner model menyajikan hasil data berupa *Strutural Model Coefficient* melalui *Direct Effect* pada hasil nilai koefisien jalur serta probabilitas, dan *Strutural Model Coefficient* melalui *Indirect Effect* pada nilai koefisien jalur secara tidak langsung serta nilai koefisien determinasi.

Pengujian kelayakan model dalam *Goodness of Fit* yang dibentuk menyesuaikan variabel penelitian dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Nilai Koefisien Determinasi dalam Goodness of Fit

Model	R Square	Adjusted R Square
Loyalitas (Y)	0,76	0,75
OCB (Z)	0,82	0,82

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai R-Square pada variable motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas volunteer sebesar 0,76 atau 76% sedangkan 24% ditentukan variabel lain. Nilai

koefisien determinasi (*R-Square*) yang baik adalah semakin mendekati dengan angka 1, nilai diatas termasuk dalam golongan model kuat. Nilai *R-Square* pada variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap OCB volunteer sebesar 0,82 atau 82%, sedangkan 18% ditentukan variable lain. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) tersebut termasuk dalam golongan model kuat.

Peneliti memuat sejumlah penyataan rumusan masalah yang dapat diduga melalui hipotesis yang telah disusun pada bab diatas. Dibutuhkan sebuah uji hipotesis yang mampu menjawab sejumlah pernyataan yang telah dikonsep dalam sebuah kerangka teknik analisis data. Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui struktur koefisien jalur dengan dampak secara langsung dan dampak tidak langsung. Nilai t-statistik dan pvalue yang dihasilkan merupakan hasil yang mampu menjawab variabel penelitian yang dinyatakan apakah memiliki pengaruh secara signifikan maupun tidak memiliki pengaruh. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 4. 12 Nilai Strutral Model Coefficient melalui Direct Effect

Model Penelitian	Original Sample (O)	Mean Sampel (M)	Standart Devisiason (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
X1=>Z	0,26	0,27	0,12	2,07	0,04	Diterima
X1=>Y	0,12	0,16	0,13	0,94	0,35	Ditolak
X2=>Z	0,68	0,66	0,12	5,79	0,00	Diterima
X2=>Y	0,32	0,32	0,18	1,79	0,08	Ditolak
Z=>Y	0,47	0,41	0,18	2,52	0,01	Diterima

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan luaran uji hipotesis dalam penelitian dengan melihat struktur koefisien jalur dengan pengaruh secara langsung. Dalam hasil tersebut menunjukkan terdapat tiga pengujian hipotesis yang memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hipotesis tersebut adalah Motivasi (X1) terhadap OCB (Z), Lingkungan Kerja (X2) terhadap OCB (Z) dan OCB (Z) terhadap Loyalitas (Y). Hasil lain secara langsung terdapat dua pengujian hipotesis yang memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Hipotesis tersebut adalah Motivasi (X1) terhadap Loyalitas (Y) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas (Y). Dalam rumusan hipotesis yang memiliki pengaruh secara langsung terdapat lima rumusan yang dibentuk, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* volunteer. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $2,07 > 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan p-value sebesar 0,04. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis pertama diterima dimana terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z).

Kedua, Motivasi mempengaruhi Loyalitas volunteer pada lembaga zakat di Surabaya. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $0,94 < 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan p-value sebesar 0,35. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis kedua

ditolak dimana terdapat pengaruh secara positif dan tidak signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Loyalitas (Y).

Ketiga, pengaruh Lingkungan Kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* volunteer. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $5,79 > 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan pvalue sebesar 0,00. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis ketiga diterima dimana terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Z).

Keempat, pengaruh Lingkungan Kerja mempengaruhi Loyalitas volunteer. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $1,79 < 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan pvalue sebesar 0,08. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis keempat ditolak dimana terdapat pengaruh secara positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas (Y).

Kelima, pengaruh menguji *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Loyalitas volunteer. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $2,52 > 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan pvalue sebesar 0,01. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis kelima diterima dimana terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap Loyalitas (Y).

Tabel 4. 13 Nilai Strutral Model Coefficient melalui Indirect Effect

Model Penelitian	Original Sample (O)	Mean Sampel (M)	Standart Deviasion (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
X1=>Z=>Y	0,12	0,11	0,07	1,62	0,11	Ditolak
X2=>Z=>Y	0,32	0,27	0,14	2,26	0,03	Diterima

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.13 menunjukkan luaran uji hipotesis dalam penelitian dengan melihat struktur koefisien jalur dengan pengaruh secara tidak langsung. Dalam hasil tersebut menunjukkan terdapat dua pengujian hipotesis keenam yang memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan dan ketujuh yang memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Dalam rumusan hipotesis yang memiliki pengaruh secara tidak langsung terdapat dua rumusan yang dibentuk, diantaranya sebagai berikut:

Keenam, pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $1,62 < 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan pvalue sebesar 0,11. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis keenam ditolak dimana terdapat pengaruh secara positif dan tidak signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Loyalitas (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebagai variabel intervening.

Ketujuh, pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel

intervening. Merujuk pada nilai t-statistik hitung sebesar $2,26 > 1,96$ pada t-tabel dengan $\alpha=5\%$ yang menghasilkan pvalue sebesar 0,03. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis ketujuh diterima dimana terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebagai variabel intervening.

4.4. Pembahasan

Dari hasil pengelolaan data statistik maka dapat diketahui adanya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Volunteer dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Lembaga Zakat di Surabaya, berdasarkan hasil statistik yang dilakukan dalam penelitian.

4.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian pada pernyataan ini adalah H_1 diterima. Hasil tersebut bermakna bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Hasil ini menunjukkan setiap Motivasi meningkat akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada Volunteer. Merujuk pada indeks jawaban responden yang menilai sangat setuju pada variabel motivasi. Adapun jawaban sangat setuju responden pada indikator X.3 yaitu

“Saya memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja jika fasilitas kerja terpenuhi dengan baik” mencapai 48,9%, hasil ini lebih tinggi dibanding indikator X.1 dan X.3 yang berarti jika fasilitas kerja terpenuhi maka dapat meningkatkan dorongan kerja Volunteer. Selanjutnya dengan 95,6% rentang usia 18-25 yang mana termasuk tingkatan remaja, remaja sangat membutuhkan motivasi yang cukup karena dalam usia ini seseorang sedang menggali potensi dan kompetensi yang dimiliki.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dwi Susilo (2021) dimana setiap karyawan memperoleh motivasi yang dapat menciptakan Organizational Citizenship behavior, Semakin tinggi motivasi yang didapatkan volunteer maka kecenderungan seseorang untuk lebih dalam bekerja, maka semakin tinggi juga kemungkinan volunteer melakukan perilaku sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standart tugas yang diberikan atau yang disebut Organizational Citizenship Behavior.

4.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian pada pernyataan ini adalah H₂ ditolak. Hasil tersebut bermakna bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Merujuk pada indeks jawaban responden yang menilai setuju dan sangat setuju pada variabel

motivasi. Adapun jawaban kurang setuju responden pada indikator X.2 yaitu “Saya memiliki dorongan yang kuat bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan pengakuan dari atasan” mencapai 25,6%, hasil ini lebih tinggi dibanding indikator X.1 dan X.3 yang berarti pengakuan dari atasan tidak berpengaruh dalam meningkatkan dorongan kerja.

Menurut Wilson, volunteering atau kerelawanan adalah kegiatan mengorbankan waktu dengan cuma-cuma semata-mata hanya ingin memberikan bantuan kepada organisasi, kelompok, atau individu tertentu tertentu. Dari pengertian volunteer diatas maka indikator X.1 Motivasi yaitu “Saya memiliki dorongan yang kuat bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan pengakuan dari atasan” memiliki jawaban yang lebih besar dibanding indikator motivasi yang lain karena volunteer tidak bekerja untuk mencari pengakuan, prestasi, ataupun pangkat melainkan bekerja semata-mata untuk memberi bantuan sehingga motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas volunteer.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pradasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Namun penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini dikarenakan karyawan pada perusahaan PT. Linard Power Kontraktor dalam bekerja hanya berorientasi

kepada gaji dan pengalaman kerja, sementara volunteer notabennya bekerja dengan sukarela.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Volunteer Pada Lembaga Zakat di Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian pada pernyataan ini yaitu H_3 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan jika kondisi Lingkungan Kerja meningkat akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Volunteer. Merujuk pada indeks jawaban responden yang menilai sangat setuju pada variabel Lingkungan Kerja. Adapun jawaban sangat setuju responden pada indikator X2.5 yaitu “Adanya rasa kekeluargaan dan kerjasama yang baik antar rekan kerja membantu saya dalam bekerja” mencapai 55,6%, hasil ini lebih tinggi dibanding indikator X2 lainnya yang berarti jika rasa kekeluargaan dan kerjasama yang baik akan meningkatkan dorongan kerja Volunteer, selanjutnya dengan 74,4% pendidikan terakhir SMA, lingkungan kerja yang baik dan ideal sangat membantu seseorang menciptakan Organizational Citizenship behavior.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian (Maulana, 2021) dimana setiap karyawan bank mendapatkan Lingkungan Kerja yang

memadai dapat menciptakan Organizational Citizenship behavior. Semakin ideal Lingkungan Kerja yang didapatkan volunteer maka kecenderungan seseorang untuk lebih dalam bekerja, maka semakin tinggi juga kemungkinan volunteer melakukan perilaku sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standart tugas yang diberikan atau yang disebut Organizational Citizenship Behavior.

4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.

Berdasarkan Hasil pengujian pada pernyataan ini yaitu H₄ ditolak. Hasil ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Adapun jawaban kurang setuju responden pada indikator X_{2.4} yaitu Saya merasa terbantu jika ada kendaraan pinjaman untuk menunjang pekerjaan mencapai 12,0%, hasil ini lebih tinggi dibanding indikator lingkungan kerja yang lain yang berarti kendaraan pinjaman kurang membantu para volunteer.

Jumlah volunteer pada lembaga zakat tidak tetap atau selalu berubah-ubah dikarenakan volunteer bekerja dengan sukarela dan kebanyakan tidak terikat pada lembaga zakat. Dalam sebuah organisasi, ketika sumber daya manusia yang ada terbatas, maka dibutuhkan sumber daya manusia tambahan agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Salah satu strategi

pengembangan yang bisa dilakukan adalah dengan merekrut volunteer untuk membantu dalam menjalankan suatu program atau kegiatan (Rizkiawati et al., 2017). Contohnya, jumlah volunteer pada bulan Ramadhan pada suatu lembaga zakat jauh lebih banyak dibanding jumlah volunteer pada bulan-bulan biasa. Maka dari itu lingkungan kerja tidak terlalu dipikirkan oleh lembaga zakat dikarenakan volunteer bukan pekerja tetap pada lembaga zakat sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas volunteer.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Marwanto & Hasyim, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Namun penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini dikarenakan karyawan pada perusahaan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex) bekerja sebagai karyawan tetap. Sementara volunteer sebagai pekerja tidak tetap pada Lembaga Zakat.

4.2.5. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Loyalitas Volunteer Pada Lembaga Zakat di Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian pada Pernyataan ini yaitu H₅ diterima yang memiliki arti bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas

Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan jika *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan Loyalitas pada Volunteer. Merujuk pada indeks jawaban responden yang menilai sangat setuju pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun jawaban sangat setuju responden pada indikator Z4 yaitu “bersikap sopan dan saling menghargai antar rekan kerja untuk menghindari masalah” mencapai 53,3%, hasil ini lebih tinggi dibanding indikator Z lainnya yang berarti volunteer setuju untuk menghindari masalah dengan bersikap sopan dan saling menghargai antar rekan kerja.

4.2.6. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian pada pernyataan ini adalah H_0 ditolak. Hasil ini memiliki arti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Volunteer melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Oleh sebab itu dalam pencapaian loyalitas volunteer yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan motivasi yang lebih baik harus diperantarai oleh maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Motivasi kerja ialah suatu perihal yang diterapkan untuk membangun semangat kerja dengan demikian para volunteer

tersebut bias melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta bisa menggapai harapan organisasi atau lembaga.

Menurut penelitian yang dikemukakan oleh (Hutasuhut, 2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kerja Administrasi RSUD Dr. Pirngadi, penelitian tersebut sejalan karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian pada pernyataan ini adalah H₇ diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Volunteer melalui Organizational Citizenship Behavior. Artinya Organizational Citizenship Behavior mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya. Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik untuk mempertahankan atau semakin meningkatkan penerapan kepuasan kerja yang lebih baik dan harus diperantarai oleh *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut penelitian yang dikemukakan oleh (Yulius Andre Nastyoko, 2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap kinerja karyawan CV Diar Rahma, penelitian tersebut sejalan karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening mampu memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut, diantaranya:

- 5.1.1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.
- 5.1.2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.
- 5.1.3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.
- 5.1.4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.
- 5.1.5. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya.
- 5.1.6. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya melalui Organizational Citizenship Behavior.

- 5.1.7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Volunteer pada Lembaga Zakat di Surabaya melalui Organizational Citizenship Behavior.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut:

5.2.1. Bagi Lembaga

Peneliti berharap pada Lembaga Amil Zakat Di Surabaya dapat mengembangkan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menciptakan Loyalitas Volunteer. Faktor Motivasi penting bagi Volunteer agar dapat loyal terhadap Lembaga Zakat meskipun berada diluar area Lembaga Zakat. Lingkungan Kerja yang ideal penting bagi Volunteer agar memperoleh kesempatan dan pengalaman kerja yang berbeda dari lembaga lain, diharapkan menimbulkan sifat Loyal Volunteer.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti saat ini mengaharapkan adanya penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan penggunaan variabel yang telah diteliti serta mengembangkan ruang lingkup penelitian baik yang berpusat pada suatu lembaga atau berpusat pada volunteer itu sendiri. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih selektif untuk memilih indikator dari

variabel yang lebih cocok bagi volunteer sehingga penelitian mendapatkan hasil seperti yang diharapkan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Bungin, B. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Kencana Prenamedia Group.
- Dwi, I. K., & Pratama, A. (2022). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Legian Village Hotel The Effect Of Motivation And Work Environment On Employee Performance*. 01(07), 1719–1731.
- Fadhel, M. (2022). Pengaruh Kualitas Makanan, Store Atmosphere Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(1), 355–370. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i1.1215>
- Ghozali. (2008). *Structural Equation Modelling* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling (SEM) Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair. (2010). Penentuan Sampel. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana (Prenadamedia Group).
- Herbert W. Schroeder. (1998). Why People Volunteer. *Ecological Restoration*, 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3368/er.16.1.66>
- Husni, S. M. dan faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampak Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Hutasuhut, M. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kerja Administrasi Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ilyas, M. (2015). *Metodologi penelitian pendidikan matematika.* Pustaka Ramadhan.

Kasenda, R. (2013). Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85–97.

Lilis Nurindasari. (2013). *Insentif Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja.* 54–75.

Lucky Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang).*

Malayu S.P. Hasibuan. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal.* <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>

Maulana, M. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Bank BTN Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–13.

Muhammad Yusuf, A. W., M, Y., & A, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja

- Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat. *BISMA*. <https://doi.org/10.26740/bisma.v11n1.p77-103>
- Omoto, A. M. and M. S. (2002). Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45.
- Pradasa, T. G. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta) Disusun. *Skripsi*.
- Raharjo, S. T. (2002). Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial. *Sosiohumaniora*, 4(3), 150–173.
- Rizkiawati, R., Wibhawa, B., Santoso, M. B., & Raharjo, S. T. (2017). Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer pada Organisasi Sosial (Studi Kasus pada Lembaga Rehabilitasi ODHA dan Konsumen NAPZA Rumah Cemara Kota Bandung). *Social Work Jurnal*, 7.
- Robbins and Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Rosida, I. N. (2019). *Motivasi dan kompensasi relawan di Yayasan Al Madina Surabaya*. <http://digilib.uinsby.ac.id/36574/>
- Sedarmayanti. (2013). *engaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sumardhan Dedy. (2014). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan)*.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). “Peran Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasional Untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (Studi di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 35–40.
- Syahrir, D., Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS Dalam Pengelolaan Sumber Daya Pesisir Dan Lautan*. Papas Sinar Sinanti.
- Umami Padila. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Riharsara Humairo Mulya Pekanbaru*. 1–23.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, D. (2013). *No Title*.
- Wahyu Aji Prastiyo. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Teknik Pt. Dellifood Sentosa Corpindo Tangerang*. 24, 2726–2747.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Wilson, J. (2000). *Volunteering. Annu. Rev. Sociol.*
- Wisesa, P. N. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat di RS Tugurejo, Semarang. *Wisesa, Purwanto Nanda*, 41, 248–253.
- Yofanda Budi Pratama. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman*.
- Yulius Andre Nastyoko. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organization Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Cv Diar Rahma (Studi Pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(1), 1–12.
- Zuhaena, F., Sumantri, E., & Nirmala, N. (2022). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada UMKM Kabupaten Banyumas. *Majalah Imiah*

Manajemen Dan Bisnis, 19(1), 58–66.
<https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.145>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A