

## Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nurokhim

Universitas Selamat Sri

E-mail: [nurrokhim075@gmail.com](mailto:nurrokhim075@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 19 Desember 2024

Revised: 11 Januari 2025

Accepted: 14 Januari 2025

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pondok Modern Selamat. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dan dilaksanakan pada karyawan Pondok Modern Selamat . yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, dan uji t. Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*). Data tersebut valid dan hasil uji reliabilitasnya menunjukkan angka 0.931 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 0.945 untuk variabel Motivasi Kerja, dan 0.938 untuk variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi perhatian dan tempuhan bagi perusahaan supaya bisa tetap eksis dalam era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia juga sebagai salah satu kunci pokok dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut bisa dimengerti jika seluruh aktivitas organisasi dalam menggapai visi misinya sangat bergantung pada manusia yang mengurus organisasi tersebut. Tenaga kerja atau pegawai adalah SDM yang mempunyai peranan vital dalam sebuah perusahaan, sebab dengan tidak adanya pegawai, perusahaan tersebut tidak dapat beroperasi dengan maksimal. Maka usaha- usaha dalam mengembangkan kinerja pegawai adalah sebuah tantangan bagi manajemen yang paling serius dikarenakan kesuksesan dalam menggapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan bergantung pada mutu kerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut (Karyawan et al., 2024)

Menurut Novia Ruth (Sinaga et al., 2021) Tujuan organisasi secara konsisten dicapai dengan cara efektif dan efisien yang semuanya dicakup di dalam manajemen kinerja. Pencapaian tujuan tersebut harus diukur dan dievaluasi dan hal ini dibutuhkan juga dalam

manajemen kinerja. Dalam hal ini sikap OCB dan motivasi kerja sangatlah penting untuk mendorong perkembangan sikap karyawan dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan motivasi kerja yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam perusahaannya

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. "Motivasi berasal dari kata latin *"Movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak" (Meilani & Trisninawati, 2022). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang dapat menjadikan dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mendapatkan suatu tujuan. Sangat eratnya motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai harus menjadikan perhatian yang lebih oleh manajemen. Dengan kinerja pegawai yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

(Rosnawati et al., 2021) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Menurut (Prameswari & Nugraheni, 2016) kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Dengan adanya partisipasi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, karyawan tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan (Putri & Ardana, 2016).

Pengertian Kinerja karyawan menurut Supriyanto dan Maharani (Putri & Ardana, 2016) mengemukakan kinerja adalah sebagai hasil dari kerja keras seseorang dalam pencapaian tujuan dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara kerja sama, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan pada karyawan.

(Rahayu, 2017) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB dan Kinerja Pegawai pada Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik." Hasil penelitian Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel organizational citizenship behavior.

Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (Salwa et al., 2018) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh" Penelitian

menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh. Kinerja pegawai dapat memediasi pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi pegawai terhadap kinerja instansi tersebut.

Pondok modern selamat merupakan lembaga pendidikan pondok pesantren yang didalamnya terdapat lembaga pendidikan formal SMP dan SMA. Adapun karyawan di Pondok Modern Selamat . terdapat 150 karyawan. Adanya hubungan antara pimpinan, pengelola, kepala bagian dengan karyawan di Pondok Modern Selamat akan berpengaruh terhadap kinerja. Adanya tugas dan tanggungjawab yang begitu kompleks membuat karyawan dituntut untuk bisa mengerjakan tugasnya dengan signifikan. Adanya para siswa yang belajar dipondok pesantren juga menuntut kepada para karyawan untuk senantiasa berfikir dinamis dengan berbagai dinamika yang ada. Pekerjaan yang dilaksanakan juga akan sangat bervariasi dan kompleks, sehingga akan senantiasa membutuhkan bantuan dari karyawan yang lain. Meskipun masing-masing bagian sudah mempunyai SOP sesuai bidangnya, namun bantuan dari rekan kerja akan sangat membantu terhadap kinerja dari karyawan yang lain.

Hubungan yang ada secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai karakter yang berbeda satu sama lain. Diantaranya adalah bagaimana karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya menjalin komunikasi dengan karyawan lainnya. Dalam kenyataannya hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan ini bisa sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun begitu berat suatu pekerjaan, tetapi karena hubungan yang baik ini bisa membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Tetapi ketika hubungan ini berjalan kurang baik, maka karyawan akan bekerja kurang maksimal. Hal ini akan lebih terlihat dari kehidupan yang ada pada Pondok Modern Selamat .. dimana karyawan akan bekerja selama 24 jam dan tinggal di asrama. Hubungan yang baik kepada rekan kerja dan atasan, motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Para karyawan yang secara 24 jam bersinggungan dengan para santri ini dituntut untuk senantiasa melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan serta motivasi kerja yang kurang akan menjadikan karyawan tidak nyaman sehingga dalam mengerjakan tugasnya tidak bisa dilaksanakan secara maksimal. Maka hal ini tentunya akan berpengaruh secara signifikan kepada para santri yang selalu dituntut untuk disiplin dan belajar maksimal.

Karyawan yang merasa hubungannya dengan karyawan lain kurang baik, motivasi kerja yang rendah akan menjadikannya tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini bisa terlihat dari keterlambatan dalam kehadiran dipekerjaan, mengajar secara tidak semangat, tidak begitu peduli terhadap permasalahan santri dan melaksanakan tugasnya secara asal. Masalah ini bisa berasal dari diri karyawan secara individu maupun pengaruh dari yang lain. Karyawan yang sudah merasa tidak nyaman maka ada beberapa yang memilih untuk memutuskan keluar dari lembaga dan memilih bekerja ditempat yang lain. Adanya beberapa perubahan ini menjadikan sebagian karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, namun ada yang masih mempunyai motivasi diri dan berkomitmen yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih berjalan dengan baik.

Adanya sikap kepedulian seorang karyawan dengan karyawan lain dalam diri Pondok Modern Selamat juga mempengaruhi kinerja dari karyawan. Motivasi kerja dari masing-masing karyawan juga menentukan bagaimana karyawan tersebut menyikapi segenap problematika dan keadaan yang baru dan berubah dari keadaan sebelumnya.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Robbins & Judge (Ii, 2008) dalam bukunya *Organizational Behavior* mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

OCB sering didefinisikan sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung akan memberikan kontribusi pada keefektifan fungsi organisasi, OCB merupakan perilaku yang dapat menguntungkan organisasi, misalnya dengan memberikan bantuan kepada teman kerja secara sukarela, meringankan beban teman kerja, tidak terlalu banyak beristirahat, selalu melaksanakan tugas walaupun tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah (Cahyandi et al., 2019).

Podsakoff, Mckenzie, Paine, dkk.,(Ii, 2008) mengungkapkan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam dan melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kinerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. OCB sangat diperlukan dalam sudut pandang organisasi karena perilaku yang termasuk dalam OCB meningkatkan penggunaan sumber daya manusia.

Bateman dan Organ (Brahmasari, 2009) menjelaskan bahwa pada OCB individu akan mempunyai perilaku memberikan kontribusi yang aktif dan positif sebagaimana ketepatan waktu dan kehadiran individu dalam organisasi menjadi kekuatan yang utama, selain itu kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dapat merugikan organisasi pun menjadi nilai positif bagi individu dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan pengertian OCB adalah perilaku seseorang yang bersifat sukarela dan bukan karena terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi tempat ia bekerja sebagai wujud kepuasan yang dirasakannya.

Organ mengidentifikasikan lima aspek dari OCB yaitu:

#### **a. *Altruism***

*Altruism* merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya.

#### **a. *Courtesy***

*Courtesy* merupakan perilaku berbuat baik atau hormat kepada orang lain, seperti membantu teman kerja dalam mencegah munculnya permasalahan, memberi konsultasi atau informasi kepada teman kerja Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

#### **b. *Sportsmanship***

*Sportsmanship* merupakan perilaku yang menekankan pada aspek- aspek positif yang ada di organisasi daripada aspek negatifnya, misalnya perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele.

#### **c. *Civic virtue***

*Civic virtue* merupakan perilaku selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan selalu peduli dengan kelangsungan hidup organisasi.

d. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* merupakan perilaku untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti selalu mematuhi peraturan yang ada di organisasi. Aspek ini ditujukan dengan berusaha melebihi tugas yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, hubungan perilaku bekerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori berprestasi (*Achievement Theory*). Prof. DR. David C. McClelland (Putri & Ardana, 2016) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Motivasi tidak dapat dilihat dan diukur secara langsung, karena sifatnya yang *intangible*. Namun demikian ada indikasi-indikasi yang menjelaskan bahwa seseorang itu memiliki motivasi tinggi. Untuk mengukur tingkat motivasi, indikator-indikator tersebut harus dikuantitatifkan menurut skala. Pengukuran motivasi yang dilakukan dalam penelitian ini berpedoman kepada teori motivasi David McClelland yang terdiri atas 3 dimensi yakni :

1. *Need for Achievement*

- a. Orientasi pada tujuan
- b. Orientasi ke masa depan
- c. Memiliki tanggung jawab
- d. Aspiratif
- e. Memanfaatkan waktu
- f. *Risk Taker*
- g. Keorisinilan

2. *Need for Affiliation*

- a. Suka Bekerja sama
- b. Tidak suka menyendiri
- c. Demokratif
- d. Suka bersahabat

3. *Need for Power*

- a. Suka menolong
- b. Mampu meyakinkan orang
- c. Mobilitas vertical
- d. Suka memerintah

3. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Hasibuan (Karen et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Suprihanto (Rahayu, 2017) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menurut Mangkunegara (Silas et al., 2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian *explanatory research* yang membuktikan pengaruh variabel *Organisational Citizensip Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, terhadap kinerja yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Data yang dipergunakan untuk menganalisa perilaku khususnya yang menyangkut *Organisational Citizensip Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, serta kinerja diperoleh melalui metode pengumpulan data dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Muhyi et al., 2018). Untuk penelitian ini peneliti populasi adalah seluruh Karyawan Pondok Modern Selamat . yang berjumlah 150 karyawan. Kriteria yang digunakan dalam penentuan sampel ini adalah guru tetap di Pondok Modern Selamat yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu tanggapan responden terhadap 41 item pertanyaan kuesioner. Sebanyak 150 kuesioner didistribusikan kepada responden untuk dijawab langsung dan dikembalikan kepada peneliti. Jumlah kuesioner yang dikembalikan pada saat yang ditentukan sebanyak 95 kuesioner

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Validitas

Dimaksudkan untuk memastikan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang dianggap orang seharusnya diukur oleh alat tersebut. Validitas diukur dengan melihat KMO dan loading faktor (component matrixnya). Bila KMO lebih dari 0,5 dan *loading faktor* lebih dari 0,4 maka item yang bersangkutan adalah valid, dan jika  $KMO \leq 0,5$  dan  $loading\ faktor \leq 0,4$ , maka item yang bersangkutan adalah tidak valid, sehingga item tersebut harus digugurkan dan tidak dapat disertakan dalam pengujian berikutnya dan pengujian validitas terhadap variabel tersebut harus diulang kembali untuk mendapatkan item pernyataan yang valid.

**Tabel 1. Validitas Variabel**

NO	Variabel	KMO	Loading Factor	Ket
1	Organisasional Citizensip Behavior (X1)	0.886		Sampel Cukup
	X1.1		0,715	Valid
	X1.2		0,801	Valid
	X1.3		0,747	Valid
	X1.4		0,746	Valid
	X1.5		0,849	Valid



	X1.6		0,834	Valid
	X1.8		0,856	Valid
	X1.9		0,780	Valid
	X1.10		0,786	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	0.925		Sampel Cukup
	X2.1		0,847	Valid
	X2.2		0,876	Valid
	X2.3		0,718	Valid
	X2.4		0,882	Valid
	X2.5		0,771	Valid
	X2.6		0,855	Valid
	X2.7		0,814	Valid
	X2.8		0,863	Valid
	X2.9		0,880	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.882		Sampel Cukup
	Y2.1		0,917	Valid
	Y2.2		0,845	Valid
	Y2.3		0,778	Valid
	Y2.4		0,814	Valid
	Y2.5		0,747	Valid
	Y2.6		0,848	Valid
	Y2.7		0,840	Valid
	Y2.8		0,884	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah.*

KMO variabel *Organisational Citizensip Behavior* (OCB) sebesar 0,886 sudah berada diatas batas yang disyaratkan di dalam menentukan jumlah sample yang memadai dalam penelitian ini yaitu diatas 0,5. Dari hasil pengujian dengan menggunakan metode *factor analysis* menghasilkan nilai lebih dari 0,4. maka dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pertanyaan kuesioner variabel *Organisational Citizensip Behavior* (OCB) ada 10 yang memenuhi validitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

KMO variabel Motivasi Kerja sebesar 0,925 sudah berada diatas batas yang disyaratkan di dalam menentukan jumlah sample yang memadai dalam penelitian ini yaitu diatas 0,5.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan metode *factor analysis* menghasilkan nilai lebih dari 0,4. maka dapat disimpulkan bahwa dari 9 butir pertanyaan kuesioner variabel Motivasi Kerja ada 9 yang memenuhi validitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

KMO variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,882 sudah berada diatas batas yang disyaratkan di dalam menentukan jumlah sample yang memadai dalam penelitian ini yaitu diatas 0,5. Dari hasil pengujian dengan menggunakan metode *factor analysis* menghasilkan nilai lebih dari 0,4. maka dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir pertanyaan kuesioner variabel kinerja karyawan ada 8 yang memenuhi validitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar >

0,7.

**Tabel 2. Kesimpulan Reliabilitas Tiap-Tiap Variabel**

Variabel	A Hitung	Standard $\alpha$	Keterangan
<i>Organisational Citzensip Behavior</i> (OCB)	0.931	0.7	Reliabel
Motivasi Kerja	0.945	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.938	0.7	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah*

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua butir jawaban yang telah dijawab oleh responden yang dinyatakan valid kemudian diuji reliabilitasnya atau uji kehandalan, dan setelah dilakukan uji reliabilitas semuanya dinyatakan reliabel atau handal karena mempunyai *alpha croanbach* yang lebih besar dari 0.7. Dengan demikian membuktikan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten.

### 3. Analisis Regresi Linier

**Tabel 3. Hasil Regresi**

Model	Variabel Dependent	Variabel Independent	Koeffisien	Sig
	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Organisational Citzensip Behavior</i> (X1)	0.490	0.000
		Motivasi Kerja (X2)	0.323	0.000
	Adj. R <sup>2</sup> : 0.474			
	Uji F : 43.365			0.000

*Sumber : Data primer yang diolah*

Pengujian Analisis Regresi Variabel *Organisational Citzensip Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari Tabel diatas, dapat dituliskan persamaan regresi :

$$Y = 0.490 X_1 + 0.323 X_2 + e_2$$

Dari persaman tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk semua variabel bebas yaitu *Organisational Citzensip Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja bertanda positif, ini berarti semua variabel bebas itu mempunyai pengaruh searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika terjadi peningkatan semua variabel bebas, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dari besarnya koefisien regresi terlihat bahwa sumbangan terbesar terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel LMX sebesar 49 %.

Dari Tabel tabel, besarnya *adjusted R<sup>2</sup> square* adalah 0.474 hal ini berarti 47.4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas , sedangkan sisanya 52.6 % dijelaskan oleh sebab yang lain di luar model penelitian ini.

Dari Uji Anova sebagaimana disajikan dalam tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 15.027 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Organisational Citzensip Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 43.365 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa *Organisational Citzensip Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.



## KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan akan meningkat apabila ada hubungan yang baik antara karyawan pada Pondok Modern Selamat. Semakin baik hubungan dan komunikasi antara karyawan akan semakin baik pula kinerja para karyawan Pondok Modern Selamat sehingga apa yang menjadi target dari yayasan akan segera tercapai. Namun juga sebaliknya apabila hubungan antar karyawan pada Pondok Modern Selamat tidak baik, maka secara otomatis akan menurunkan kualitas kinerja karyawan pada Pondok Modern Selamat .
2. Faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Modern Selamat adalah adanya motivasi kerja yang tinggi. Apabila motivasi kerja para karyawan di Pondok Modern Selamat lemah, maka secara pasti akan mengakibatkan kinerja karyawan ini menurun.

Beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pondok Modern Selamat
  - a. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh hubungan yang baik antar karyawan dan motivasi kerja. Oleh karena, Pondok Modern Selamat diharapkan mampu meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan dan motivasi kerja yang dapat memberikan dampak atau pengaruh yang langsung terhadap kinerja karyawan Pondok Modern Selamat ;
  - b. Berdasarkan hasil penelitian masih perlunya peningkatan pemahaman pentingnya arti sebuah pekerjaan bagi orang lain, terkait dengan signifikansi tugas;
  - c. Memahami pengaruh dalam pekerjaan / *impact*.
  - d. Menciptakan iklim atau kultur organisasi yang baik bagi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan cakupan sampel penelitian yang lebih diperluas, baik secara geografis maupun keragaman latar belakang sampel. Cakupan sampel yang luas akan memberikan ruang yang lebih luas bagi penelitian mendatang;
  - b. Pemilihan indikator serta konstruk hendaknya lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yang bersangkutan;
  - c. Bagi peneliti-peneliti lainnya, terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan variabel bebas terhadap kinerja dosen disamping variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Isu Gender. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.30996/die.v5i2.44>
- Cahyandi, K., Hendrawan, A., Indriyani, & Sucahyowati, H. (2019). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kelestarian Lingkungan. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 2(1), 52–61.
- Ii, B. A. B. (2008). *BAB II ocb*. 8–18.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.

- 
- Karyawan, K., Kusuma, D. I., & Prince, S. (2024). *Agus Solikhin 1 I Gusti Ayu Agung 2 Dhela Kusuma 3. 5*, 73–81.
- Meilani, N., & Trisninawati. (2022). Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Tingkat Pelayanan Publik di Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Camat Sungai Lilin. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 166–175. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2452>
- Muhyi, M., Hartono, Budiyono, S. C., Satianingsih, R., Sumardi, Rifai, I., Zaman, A. Q., Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). Metodologi Penelitian. *Adi Buana University Press*, 1–83.
- Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. (2003). *Zitteliana*, 19(8), 159–170.
- Prameswari, A. A., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Mangement*, 5(1), 11–12.
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7272–7299.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 138–145.
- Rosnawati, R., Hasibuan, L., & Anwar Us, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(2), 153–163. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i2.1718>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja komisi independen pemilihan (kip) aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 58–67. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10242>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>