



**Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan  
Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.  
*The Correlation of organizational citizenship behavior (OCB) and  
work motivation with employee performance***

**Ruth Damayanti<sup>1)</sup>, M. Rajab Lubis<sup>2)</sup> & Sjahril Effendy<sup>3)</sup>**

- 1) Magister Psikologi Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia  
2) Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Medan, Indonesia  
3) Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan organizational citizenship behavior (ocb) dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Bagus Alam Sejahtera, Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga skala yang terdiri dari organizational citizenship behavior (OCB), motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) Ada hubungan yang signifikan antara organizational citizenship behaviour (ocb) dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{x1y}$ ) sebesar 0,736 dengan  $p = 0,000$ , dan  $r^2 = 0,542$  dengan kontribusi sebesar 54,2%. 2) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{x2y}$ ) sebesar 0,632 dengan  $p = 0,000$ , dan  $r^2 = 0,400$  dengan kontribusi sebesar 40,0%. 3) Ada hubungan yang signifikan antara organizational citizenship behaviour dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan, hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien linieritas  $F = 76,386$  dan  $p = 0,000$ ,  $p < 0,05$  dan  $r^2 = 0,612$ , dengan kontribusi sebesar 61,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebesar 39,2% sumbangan dari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi organizational citizenship behaviour dan motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah organizational citizenship behaviour dan motivasi kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Organizational citizenship behaviour, motivasi kerja, kinerja karyawan

**Abstract**

*This study aims to determine the organizational citizenship behavior (OCBC) correlation and work motivation with the performance of CV employees. Bagus Alam Sejahtera, Medan. The sampling technique in this study was total sampling. The sample in this study amounted to 100 people. The instrument used was a Likert scale questionnaire. The data collection technique uses three scales consisting of organizational citizenship behavior (OCB), work motivation, and employee performance. The data analysis technique used is Multiple Regression. Based on the results of the study concluded that: 1) There is a significant correlation between organizational citizenship behavior (OCBC) with employee performance with a correlation coefficient ( $r_{x1y}$ ) of 0.736 with  $p = 0,000$ , and  $r^2 = 0.542$  with a contribution of 54.2%. 2) There is a significant correlation between work motivation and employee performance with a correlation coefficient ( $r_{x2y}$ ) of 0.632 with  $p = 0,000$ , and  $r^2 = 0.400$  with a contribution of 40.0%. 3) There is a significant correlation between organizational citizenship behavior and work motivation together with employee performance, this result is indicated by the linear coefficient value  $F = 76,386$  and  $p = 0,000$ ,  $p < 0,05$  and  $r^2 = 0,612$ , with a contribution of 61,2%. These results indicate that there are still 39.2% contributions from other factors that can affect employee performance. From these results it can be said that the higher organizational citizenship behavior and work motivation, the higher the employee's performance, and conversely the lower the organizational citizenship behavior and work motivation, the lower the employee's performance.*

**Keywords:** Citizenship Organizational Behavior, Work Motivation, Employee Performance.

**How to Cite:** Damayanti, R. Lubis, M.R. & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2) 2020: 134-142

\*E-mail: masihruthdamayanti@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



## PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan (Bawono, 2015). Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Dalam dunia bisnis, kinerja individu sangat memengaruhi kinerja perusahaan, namun tidak semua pengelola perusahaan sungguh-sungguh mengerti bagaimana mengelola sumber daya manusia/karyawan secara tepat sehingga karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (Bernadin & Russel, 1998; Klehe & Anderson, 2007; Krei Kreitner & Kinicki, 2010; Steers & Porter, 1983).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siregar & Suryani, 2013; Nazmah, et al., 2013; Hardjo & Syaiful, 2011). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Reza, 2010).

Hasibuan (2005) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja maksimal merupakan tingkat usaha karyawan yang ditunjukkan tidak hanya dalam perilaku *inrole* tapi juga *extra-role* yang disebut sebagai *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

Kartz (dalam Sumiyarsih, 2012) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *organizational citizenship behavior (ocb)*. *organizational citizenship behavior (ocb)* yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya *organizational citizenship behavior (ocb)* diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya.

*organizational citizenship behavior (ocb)* adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut.

Perilaku *organizational citizenship behavior (ocb)* dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting (Aldag & Resckhe dalam Sofyandi, 2007).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawannya (Lubis & Sri, 2011; Badri & Azhar, 2011; Delviyandri & Azhar, 2010; Haryati, et al., 2019).

Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et al, 1995).

Motivasi kerja merupakan driving force yang menggerakkan manusia bertingkah laku dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menggerakkan manusia untuk berprestasi karena prestasi merupakan kebutuhan individu manusia. Manusia yang memiliki kebutuhan berprestasi merupakan manusia berdaya, manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi, dimana prestasi kerja yang tinggi merupakan tujuannya. Dengan demikian, faktor motivasi kerja ini diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Engkoswara (1993) mengemukakan keterkaitannya antara motivasi dan kinerja pegawai, sebagai berikut: Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya. Terdapat faktor positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pertama adalah motivasi kerja.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses

yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Dengan demikian karyawan yang memiliki *organizational citizenship behaviour* (ocb) dan motivasi kerja yang tinggi, ia akan selalu mencoba melakukan berbagai tindakan sukarela untuk membantu rekan sekerjanya, memberikan pengabdian yang tulus kepada pekerjaannya tanpa syarat formal yang diterima dari perusahaan dan siap menghadapi kesulitan-kesulitan (Damanik, et al., 2018; Haryati, et al., 2014; Salianto & Rahmi, 2014; Harimurti, & Emmy, 2014; Nazmah et al., 2013). Hal ini diasumsikan bagi karyawan yang dalam setiap pekerjaannya dibebankan tugas-tugas yang memerlukan banyak energi dan seringkali menyita perhatian yang cukup serius, dan seringkali mengalami berbagai kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka perilaku *organizational citizenship behaviour* (ocb) dan motivasi kerja karyawan sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa ia bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan dalam mencapai kinerja karyawan (Turnip, & Dwina, 2012; Zulhafni & Suryani., 2011; Tobing, & Cut., 2011; Sarinah & Azhar., 2010; Sunarto & Rahmi., 2010; Delviyandri & Azhar., 2010).

Semakin kuat perilaku *organizational citizenship behaviour* karyawan maka semakin besar kontribusinya terhadap kinerjanya. Sedangkan mereka yang mempunyai motivasi kerja yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: (1) apakah terdapat hubungan antara *organizational citizenship behaviour* (ocb) dengan kinerja karyawan; (2) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan; (3) apakah terdapat hubungan antara *organizational citizenship behaviour* (ocb) dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Bagus Alam Sejahtera Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bagus Alam Sejahtera Medan dengan jumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana semua karyawan CV. Bagus Alam Sejahtera terindikasi memiliki kinerja yang rendah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan skala (kuesioner) yang terdiri dari skala *organizational citizenship behaviour* (ocb), skala motivasi kerja, dan skala kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi, korelasi sederhana dan ganda serta korelasi parsial. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan yaitu uji normalitas, linearitas dan multikolinieritas. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 18.00 for windows.

## **ASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil perhitungan pengujian persyaratan uji normalitas menggunakan grafik histogram normalitas yang menunjukkan distribusi data pada gambar tersebut mengikuti pola kurva normal sehingga distribusi data tersebut adalah normal.

Hasil perhitungan pengujian persyaratan uji linearitas menggunakan gambar scatter plot yang menunjukkan gambar tersebut mengarah ke kanan atas dan sebaran data tersebar di sekeliling garis lurus tersebut. Hal ini membuktikan adanya hubungan linieritas pada variabel bebas dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk hasil pengujian hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour (ocb)* (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Proses pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS. Berikut ini rangkuman hasil pengujian koefisien korelasi sederhana:

**Tabel 1. r Product Moment X1-Y**

Statistik	Koefisien ( $R_{xy}$ )	Koef. Det. ( $R^2$ )	P	BE%	Ket
$X_1 \rightarrow Y$	0,736	0,542	0,000	54,2%	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational citizenship behaviour* dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien  $r_{xy} = 0,736$ ;  $p = 0,000$ , berarti  $p < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behaviour (ocb)* maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan di atas adalah sebesar 0,542 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behaviour (ocb)* sebesar 54,2%

Manfaat *organizational citizenship behavior (ocb)* bagi peningkatan kinerja organisasi sangat vital. Robbins dan Judge (2008), menemukan fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (ocb)* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh oleh Yumna Dalian Putri Hamidah Nayati Utami (2017) tentang pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap rumah sakit baptis batu). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kontribusi variabel *organizational citizenship behavior (ocb)* terhadap kinerja tenaga perawat ruang rawat inap rumah sakit baptis batu pada tahun 2017 terdapat pengaruh yang signifikan yaitu antara variabel-variabel *organizational citizenship behaviour (ocb)* yakni Altruism (X1) sebesar 4,81% mempengaruhi kinerja karyawan. Conscientiousness (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,70%, Sportsmanship (X3) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,63%, Courtesy (X4) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,71% dan, Civic Virtue (X5) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 4,79%. Sedangkan kelima variabel-variabel *organizational citizenship behaviour (ocb)* sebagai variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Proses

pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS. Berikut ini rangkuman hasil pengujian koefisien korelasi sederhana:

**Tabel 2. r Product Moment X2-Y**

Statistik	Koefisien ( $R_{xy}$ )	Koef. Det. ( $R^2$ )	P	BE%	Ket
$X_2 \rightarrow Y$	0,632	0,400	0,000	40,0%	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien  $r_{xy} = 0,632$ ;  $p = 0,000$ , berarti  $p < 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan di atas adalah sebesar 0,400 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 40,0%.

Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2014) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. putra kaltim samarinda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv. putra kaltim samarinda adalah sebesar 40,96%. Dan itu berarti motivasi kerja memiliki kontribusi kepada kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja.

Selanjutnya hipotesis ketiga yang diuji positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour (ocb)* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini rangkuman analisis regresi ganda:

**Tabel 3. Regresi Berganda**

Statistik	Koefisien ( $R_{xy}$ )	Koef. Det. ( $R^2$ )	P	BE%	Ket
$X_1$ dan $X_2 \rightarrow Y$	0,782	0,612	0,000	61,2%	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational citizenship behaviour (ocb)* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien  $r_{xy} = 0,782$ ;  $p = 0,000$ , berarti  $p < 0,05$ . Hal

tersebut berarti bahwa semakin tinggi organizational citizenship behaviour (ocb) dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan di atas adalah sebesar 0,612 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behaviour* dan motivasi kerja sebesar 61,2% atau 39,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

Kinerja karyawan secara garis besar mempunyai ciri-ciri antara lain kemampuan efisiensi waktu, kemampuan memberikan produktifitas, kemampuan memberikan kualitas hasil dan kemampuan membrikan perilaku yang sesuai dengan standar perusahaan. Karyawan yang memiliki kelemahan dalam pembagian waktu dalam memanfaatkan waktu luang serta pemanfaatan waktu yang tersedia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Perusahaan. Selain itu, karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan, kekurangan kemampuan menumbuhkan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan. Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan dengan mengupayakan melakukan sedikit kesalahan dan tidak melakukan kecurangan. Selebihnya adalah kelemahan dalam hal tanggungjawab dan menghargai kritik.

Kemudian hasil perhitungan kriteria mean hipotetik untuk variabel organizational citizenship behaviour (ocb) (X1) paling banyak diperoleh adalah kriteria sedang dengan jumlah 90 orang karyawan, variabel motivasi kerja (X2) adalah kriteria sedang dengan jumlah 81 orang karyawan, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah kriteria sedang dengan jumlah 84 orang karyawan. Sedangkan hasil perhitungan mean empirik diperoleh variabel organizational citizenship behaviour adalah 100,36, motivasi kerja adalah 86,55 dan kinerja karyawan adalah 92,19. Perbandingan mean hipotetik dengan mean empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Nilai Rata- rata Hipotetik dan Empirik**

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Organizational Behaviour Citizenship (OCB)</i>	10,949	90	100,36	Sedang
Motivasi kerja	6,344	81	86,55	Sedang
Kinerja Karyawan	8,522	84	92,19	Sedang

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki kinerja karyawan sedang dan memiliki *organizational citizenship behaviour (ocb)* dan motivasi kerja sedang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data adanya hubungan positif dan signifikan antara organizational citizenship behaviour (ocb) dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour (ocb)* seorang karyawan maka maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian

sumbangan efektif *organizational citizenship behaviour (ocb)* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 54,2%.

Selain itu, temuan kedua menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kemudian sumbangan efektif motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 40,00%.

Temuan ketiga menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour (ocb)* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour (ocb)* dan motivasi kerja maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi.. Kemudian sumbangan efektif *organizational citizenship behaviour* dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh sebesar 61,2%.

Oleh karena itu, dapat disarankan bagi pemilik usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di perusahaan termasuk dalam kategori sedang. Maka diharapkan bagi manajemen perusahaan dapat meningkatkan pengawasan kepada karyawan mengenai hasil pekerjaan yang dilakukan, dan Memotivasi karyawan agar selalu hadir dalam jam kerja, datang tepat waktu serta mengerjakan setiap pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dengan memberikan *reward* kepada setiap karyawan yang dapat bekerja melebihi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Bagi karyawan, diketahui bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini tergolong sedang dan kinerja karyawan tergolong sedang, maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan dengan cara tetap fokus dalam bekerja dan tidak mengesampingkan pekerjaan dengan mengobrol kepada rekan kerja diluar topik pekerjaan, tidak menunda untuk kembali bekerja, dan membuat perencanaan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Bagi peneliti, hasil penelitian ini menambah wawasan, ilmu pengetahuan, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi. Selain itu, penelitian ini dapat membantu peneliti untuk melakukan *self confrontation* apabila melakukan tindakan yang mengurangi kinerja penulis sebagai karyawan dan berusaha untuk menghindarinya.

Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* maupun motivasi kerja sebaiknya mengaitkan dengan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta menambah jumlah sampel lebih banyak, sehingga hasil penelitian yang dicapai lebih akurat dan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badri, M., Azhar A., (2011), Pengaruh *Locus Of Control* dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, *Analitika*: 3 (1): 29-36
- Bawono, D.C. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bernardin, H.J. and Russel. 2010. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.

- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Engkoswara, (1993). Administrasi Pendidikan, Bandung Alfabeta.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan *Locus of Control* Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Harimurti, E., Emmy M., (2014), Pengaruh Kesiapan Berubah, Komitmen terhadap Organisasi dan Komunikasi tentang Perubahan Organisasi terhadap Penerapan Performance Management System, *Analitika*: 6 (1): 27-36
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Analitika*: 6 (2): 105-113
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Mathis, R., and Jackson, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jimmy Sadeli, Penerj. Jakarta: Salemba Empat.
- McNeese-Smith, D., (1995). "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Hospital & Health Services Administration*.
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Analitika*: 5 (2): 33-42
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Analitika*: 5 (2): 33-42
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S.P. (1996). Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenhillindo
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenhillindo.
- Saliano, Rahmi L., (2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi, *Analitika*: 6 (1): 16-26
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., Ariati, J. (2012) Hubungan antara kecerdasan emosi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *J Psikol Undip*. 11(1), Hal. 1-19.
- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (2): 108-117
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, *Analitika*: 3 (1): 19-28
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika*: 4 (1): 1-15
- Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika*: 3 (1): 1-10.