

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. JASA MARGA
(PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
AMALLIA SYAFITRI
198600280**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/9/24

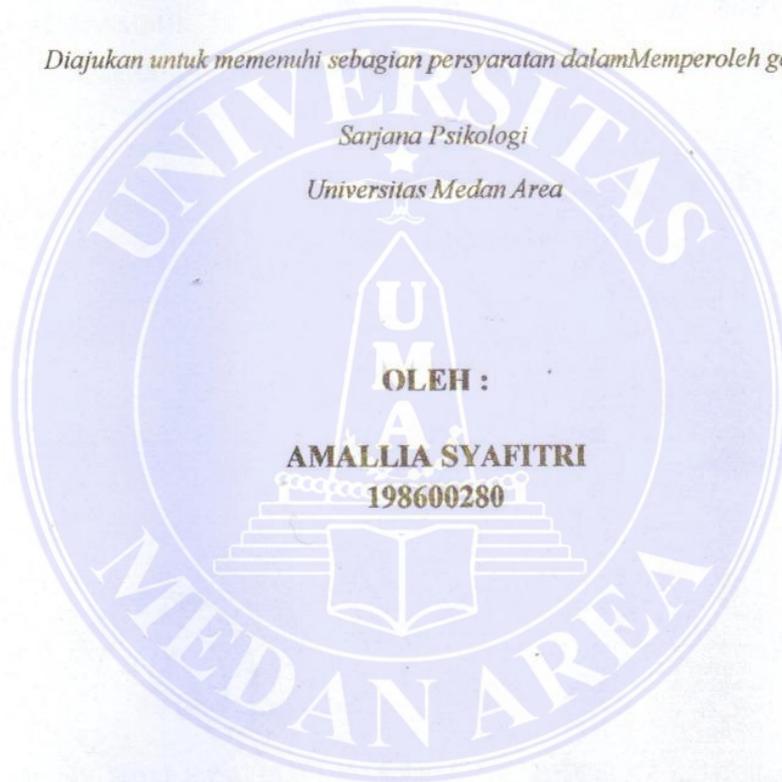
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. JASA MARGA
(PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalamMemperoleh gelar

Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

AMALLIA SYAFITRI

198600280

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/9/24

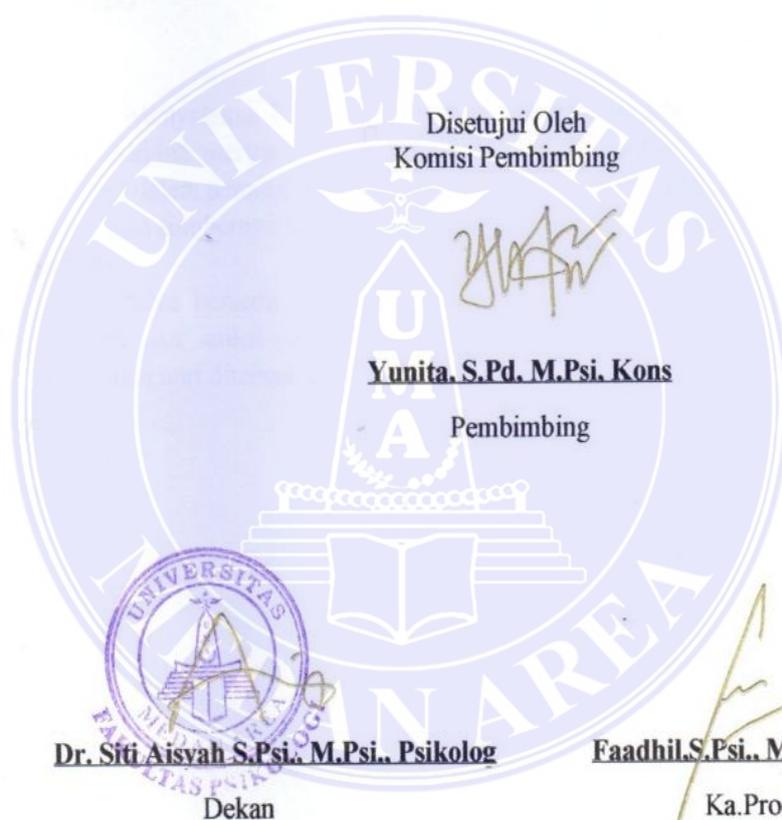
HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

Nama : AMALLIA SYAFITRI

NO STAMBUK : 19.860.0280

FAKULTAS : PSIKOLOGI



Tanggal Sidang : Senin, 10 Juni 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Amallia Syafitri

NPM : 198600280

Tahun Terdaftar : 2019

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Juni 2024



Amallia Syafitri

198600280

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amallia Syafitri
NPM : 19.860.0280
Program Studi : Psikolog Industri Dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Juni 2024
Yang Menyatakan



Amallia Syafitri
198600280

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA MEDAN

BY:
AMALLIA SYAFITRI
198600280

Masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah kurangnya kesadaran karyawan untuk melibatkan diri dalam tugas di luar tanggung jawab pokok yang diberikan oleh perusahaan, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan komparatif dan melibatkan 89 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan OCB karyawan di perusahaan tersebut. Ini terlihat dari koefisien korelasi r_{xy} 0,673 dengan signifikan $p = <0,001$. Kesimpulan dari penelitian ini pentingnya meningkatkan kesadaran dan motivasi kerja karyawan untuk mendukung perilaku organisasional yang lebih positif.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Karyawan.

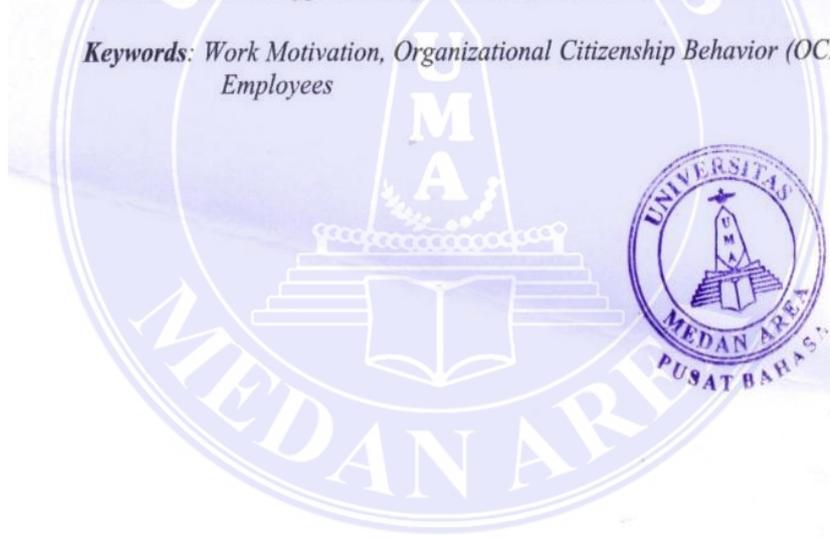
ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN EMPLOYEES AT PT. JASA MARGA
(PERSERO) TBK. BELMERA MEDAN BRANCH**

**BY:
AMALLIA SYAFITRI
198600280**

The problem faced in this study was the lack of awareness among employees to involve themselves in tasks outside the basic responsibilities given by the company, which had an impact on low work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees at PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch. This research used quantitative methods with a comparative approach and involved 89 respondents as samples. The results showed that there was a significant influence between work motivation and OCB of employees in the company. This was evident from the correlation coefficient r_{xy} 0.763 with a significant $p = <0.001$. The conclusion of this study is the importance of increasing employees' work awareness and motivation to support more positive organizational behavior.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employees*



RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Medan, pada tanggal 21 Desember 2000 dari Ayah yang bernama Samsul Arif dan Ibu Agustina Rahayu. Peneliti merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara. Peneliti menempuh pendidikan TK di RA-TPA Al-Muttaqin di medan pada tahun 2006 hingga 2007. Kemudian , peneliti melanjutkan pendidikan SD Negeri 064981 Medan tamat pada tahun 2013. Pada tahun 2013 peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 18 Medan dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016, peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Medan dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, pada tahun 2019 peneliti mendaftar ke Perguruan Tinggi Swasta dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Alhamdulillahirobbil‘aalamin rasa syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul ” Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Di Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan”. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun ini kepada :

Kedua orang tua peneliti, yang sangat mendukung saya, melimpahkan curahan kasih sayang, dukungan moral, bimbingan, material, dan doa serta cinta yang tak ternilai harganya serta untuk adek - adek saya yang selalu memberikan semangat kepada peneliti sehingga termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih juga kepada Dosen pembimbing saya Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons yang telah banyak memberikan arahan dan saran untuk penulis dalam penyusunan skripsi ini. serta dosen-dosen UMA lainnya yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada saya selama berkuliah di UMA. Saya ucapkan terimakasih juga untuk rekan-rekan seangkatan saya serta Sahabat, yang selalu mendengarkan dan menerima keluhan saya selama mengerjakan skripsi ini.

viii

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/9/24

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, 10 juni 2024
Yang Menyatakan



Amallia Syafitri
198600280



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/ UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN MASALAH	10
2.1 Motivasi Kerja	10
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	13
2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	15
2.1.5 Teori Motivasi Kerja.....	17
2.1.6 Aspek Motivasi Kerja	18
2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	20
2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	20
2.2.2 Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	23

2.2.3	Ciri-Ciri Organizational Citizenship Behavior (OCB)	26
2.2.4	Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	28
2.2.5	Motif-Motif Yang Mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	3
2.3	Karyawan.....	31
2.3.1	Pengertian Karyawan	31
2.4	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan	33
2.5	Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.2	Bahan dan Alat Penelitian	37
3.3	Metodologi Penelitian	37
3.4	Definisi Operasional Variabel	38
3.5	Populasi dan Sampel	39
3.5.1	Populasi	39
3.5.2	Sampel.....	39
3.6	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6.1	Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)	40
3.6.2	Skala Motivasi Kerja.....	40
3.7	Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.7.1	Validitas	42
3.7.2	Reliabilitas	42
3.8	Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Orientasi Kancha Penelitian	44
4.1.1	Gambaran Umum PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan	44
4.1.2	Visi Misi.....	45
4.2	Persiapan Penelitian.....	45
4.3	Uji Coba Alat Ukur Penelitian	51
4.3.1	Uji Validitas	51
4.3.2	Uji Reliabilitas	53
4.4	Pelaksanaan Penelitian	54
4.5	Uji Asumsi Klasik	55

4.5.1	Uji Normalitas	55
4.5.2	Uji Linearitas	56
4.6	Analisis Data	57
4.6.1	Hasil Perhitungan Analisis Data Person Product Moment	57
4.6.2	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	58
4.7	Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA		66
LAMPIRAN		68



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Persiapan Penelitian	46
Tabel 4. 2 Persiapan Alat Ukur Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4. 3 Persiapan Alat Ukur OCB.....	50
Tabel 4. 4 Uji Validitas	51
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	54
Tabel 4. 6 Uji Normalitas.....	56
Tabel 4. 7 Uji Linearitas	56
Tabel 4. 8 Analisis Data Person Product Moment	57
Tabel 4. 9 Mean Hipotetik dan Empirik.....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala	68
Lampiran 2 Data Penelitian.....	73
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	75
Lampiran 4 Normalitas dan Linieritas	80
Lampiran 5 Surat Keterangan Ijin Penelitian.....	83
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Riset.....	84



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan sebagai makhluk yang mempunyai kodrat untuk bekerja. Bekerja adalah cara manusia untuk memenuhi kebutuhan agar tetap bertahan hidup. Dalam bekerja manusia harus mempunyai sebuah motivasi yang bertujuan menaikkan kualitas serta kuantitas diri manusia. Motivasi secara umum diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu yang ingin diraih. Perusahaan adalah suatu bentuk organisasi yang berfungsi sebagai wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, maka diperlukan karyawan yang memiliki keahlian khusus, berdedikasi tinggi dan berkompeten terhadap perusahaan atau organisasi.

Pernyataan ini juga didukung oleh Robbins & Judge, (2013) yang berpendapat bahwa kemajuan suatu organisasi bergantung pada karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, majunya organisasi membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, dimana karyawan harus memberikan kinerja yang melebihi dari yang ditargetkan. Karyawan memberikan kinerja yang melebihi target telah ditetapkan oleh atasannya. Misalnya, membantu individu lain dalam tim secara sukarela melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu dan menghormati peraturan.

Setiap organisasi menginginkan dan membutuhkan dorongan karyawan yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk melakukan tugas yang tidak

tercantum dalam *job desc* (deskripsi pekerjaan) mereka. Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dalam perilaku ini akan lebih baik kinerja organisasinya menjadikan seseorang untuk menggerakkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dibandingkan dengan karyawan yang tidak melakukan atau menerapkan perilaku tersebut. Karyawan yang bersedia dalam melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas utama mereka yang telah diberikan perusahaan atau yang tidak tercantum dalam *job desc* mereka, itu disebut sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* atau bisa disebut dengan OCB

Menurut Organ, Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (dalam Titisari, 2014). Penelitian Robbins juga mendukung, yang mana bahwa fakta di lapangan menunjukkan perusahaan yang mempunyai karyawan dengan memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik maka kinerjanya pun jauh lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain (dalam Kliza et al., 2017)

Perilaku atau peran karyawan sangat penting bagi perusahaan. Pendapat berbeda mengenai pentingnya perilaku karyawan yang ingin bekerja di luar deskripsi pekerjaan yang ada, karena Robbins (Robbins dan Judge, 2015) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar memenuhi tugas formalnya. dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana semakin banyak tugas dilakukan dalam satu waktu, fleksibilitas menjadi sangat penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia

mengambil tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2015).

Berdasarkan pernyataan di atas, Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan dampak positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Adapun dampak positifnya yaitu memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (dalam Ince & Gül, 2011).

Berdasarkan pernyataan di atas, Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan dampak positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Adapun dampak positifnya yaitu memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (dalam Ince & Gül, 2011).

Berbagai karyawan di Indonesia yang berkerja di perusahaan belum mampu menunjukkan perilaku OCB atau tidak sesuai dengan perilaku kerja,

Seperti halnya karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. PT. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) Indonesia yang bergerak dibidang penyedia layanan jasa jalan tol. Dimana tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan serta memelihara jalan tol dan kelengkapan lainnya agar jalan tol tersebut dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memberikan manfaat bagi pengguna umum yang memakainya. PT. Jasa Marga tentunya sangat memperhatikan bagaimana setiap kinerja karyawannya yang berkompeten sehingga dapat mempertahankan kinerjanya dan dapat bersaing dengan banyak perusahaan lainnya, Karena dengan tingkat motivasi kerja karyawan yang baik dapat memperlancar kegiatan perusahaan yang sedang berlangsung dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Namun, berdasarkan pengamatan yang penulis dapatkan dari riset penelitian sebelumnya di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan masih ada terdapat beberapa masalah-masalah diantaranya yaitu kurangnya efisiensi optimalnya karyawan PT. Jasa Marga dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, seperti masi ada sebagian karyawan belum mampu melakukan atau menampilkan yang menunjukkan perilaku OCB. Seperti masih ada beberapa karyawaan yang merasa dirinya lebih senior atau tidak terlihat ingin membantu apabila junior atau karyawan baru tidak bertanya langsung. Inilah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan dan penumpukan tugas yang diberikan kepada satu karyawan saja. Keadaan ini mengindikasi rendahnya salah satu aspek dari OCB yaitu courtesy (kesopanan) Terlihat juga setiap pegawai kurang berperan dalam kegiatan kantor,

beberapa karyawan juga membuang waktu dengan mengobrol pada saat jam kerja. Hal ini mengindikasikan rendahnya aspek dari *conscientiousness* (kesadaran). Selain itu ada juga kejadian yang tampak lain seperti sikap pegawai yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri sesuai dengan job desc nya, misalnya kurang memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja dengan beban kerja berlebihan. Kondisi ini dapat mengindikasikan rendahnya altruism yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan organisasi. yang dimiliki beberapa karyawan, karena seperti yang diketahui bahwa altruism merupakan salah satu aspek OCB dan termasuk kedalam kategori karakteristik, yang mana adanya tindakan sukarela yang dilakukan seseorang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

Hal ini dikuatkan dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan dari beberapa orang yang sudah di wawancarai ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan motivasi kerja, ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan perilaku tolong menolong kepada sesama karyawan seperti lebih mementingkan diri sendiri. Perilaku sukarela yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan masih minim dikarenakan banyak karyawan yang tidak bersikap sukarela dalam melakukan pekerjaan dan mereka terkesan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas jika tidak ada imbalan untuk mereka. Dan selain itu ada karyawan yang mengatakan Kalau di sini sih ya kerjakan tugas masing-masing aja, kerjaan sudah siap kalau emang uda jamnya pulang ya pulang aja walaupun ada teman yang satu divisi sama kita kerjanya banyak dan belum siap. Kalaupun kerjaan saya yang belum siap ya lanjut besok atau lembur lah tapi gak di gaji lebih

untuk jam lembur. Dan dari kepala cabang jasa marga mengatakan kalau di perhatikan masih ada beberapa karyawan disini yang terlihat masih ada kurangnya kerjasama dalam tim. Selain itu dalam hal tanggung jawab karyawan sudah bagus hanya saja masih terlihat kurang, karena dari beberapa banyaknya tugas yang diberikan ada beberapa yang tidak terselesaikan dengan baik.

Pernyataan dari karyawan diatas menunjukkan bahwa masih ada dari karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan yang tidak melakukan pekerjaan dengan menunjukkan sikap tolong menolong antar sesama karyawan, sikap sukarela yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan pekerjaan masih sangat minim dan karyawan terkesan sangat tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas jika tidak ada imbalan untuk mereka, sesama karyawan masih merasa bahwa jika bukan tugas mereka, mereka tidak akan membantu karyawan sebelum mendapatkan perintah dari atasan. Karyawan juga belum mampu bekerja ekstra secara sukarela di luar dari job desc mereka. Hal tersebut dapat menggambarkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di perusahaan tersebut. Tidak hanya itu dalam kerja tim tidak terlihat kekompakkan dalam tim sehingga kurangnya kerjasama diantara sesama karyawan. Walaupun sikap sopan santun sesama karyawan telah terlaksana dengan baik dan sikap sopan santu antara karyawan dan atasan masih terbatas karena adanya keseganan diantara karyawan. Selain itu sikap tanggungjawab karyawan juga sangat baik walaupun masih banyak kurangnya dalam hal tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Bersumber dari hasil observasi, rendahnya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Medan disebabkan oleh motivasi kerja. Fenomena yang terlihat beberapa karyawan merasa kurang termotivasi karena pekerjaan mereka yang terlalu berat. Selain itu faktor gaji juga mempengaruhi karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Gaji yang diterima oleh karyawan tidak berdasarkan jabatan yang mereka duduki, melainkan berdasarkan UMR ditambah dengan reward terhadap prestasi yang diraih selama satu tahun sebelumnya. Karyawan dengan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain akan menerima gaji yang lebih besar.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang peneliti lakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan, menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kurangnya kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan diluar tugas yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan minimnya motivasi kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

Berdasarkan pemahaman dan uraian di atas, maka menjadi alasan bagi penulis ingin meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan di Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan di Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin buruk Organizational Citizenship Behavior (OCB).

1.5 Manfaat Penelitian

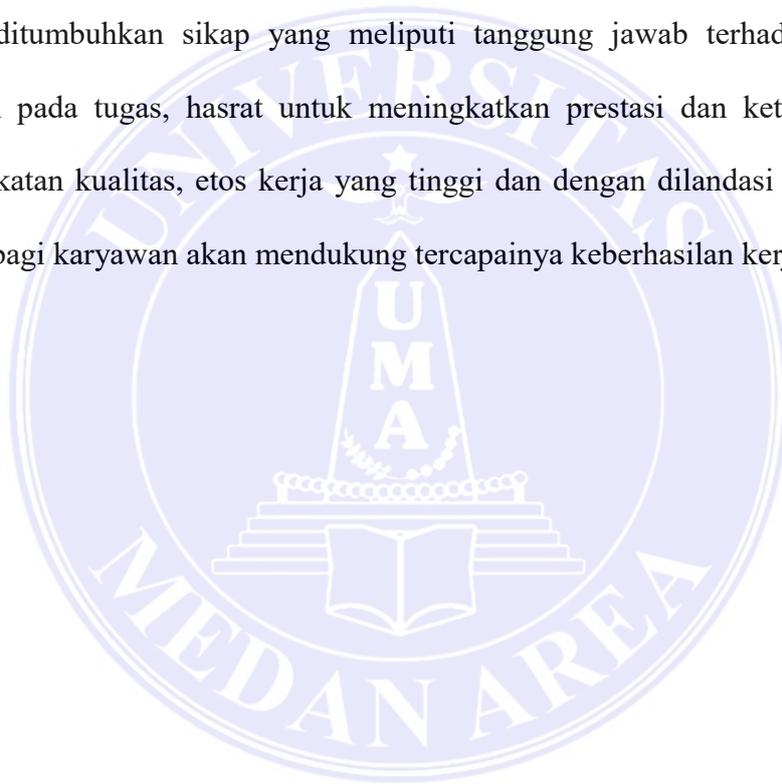
Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan di Perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta informasi terkait motivasi kerja bagi pihak PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Selain itu perusahaan juga dapat memperhatikan karyawan bukan hanya dari pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi ditumbuhkan sikap yang meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin pada tugas, hasrat untuk meningkatkan prestasi dan keterbukaan diri. Peningkatan kualitas, etos kerja yang tinggi dan dengan dilandasi rasa tanggung jawab bagi karyawan akan mendukung tercapainya keberhasilan kerja yang tinggi.



BAB II

TINJAUAN MASALAH

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Tujuan motivasi dalam manajemen adalah hanya untuk memotivasi sumber daya manusia pada umumnya, dan memotivasi bawahan pada khususnya. Motivasi mempertanyakan bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan, sehingga mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai suatu tujuan bersama. (dalam Hasibuan, 2013).

Luthans mengatakan motivasi berasal dari kata lain dalam bahasa Inggris, "MOVE" yang berarti dorongan atau "bergerak". Motivasi adalah proses memicu perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan dari kurangnya kebutuhan fisiologis dan psikologis, diartikan sebagai suatu kekuatan yang terkandung dalam suatu organisme yang merangsangnya untuk bertindak (the driving force). Motivasi tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dengan faktor lain, baik eksternal maupun internal (dalam Achmad Sobirin, 2017).

Motivasi kerja berhubungan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, keterampilan, dan peluang. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk, bahkan jika Anda

memiliki keterampilan dan menawarkan peluang yang bagus (dalam Munandar, 2001)

Menurut Edwin Locke (dalam Robbins, 2006) mendefinisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Dan juga berpendapat motivasi kerja merupakan tujuan untuk memberitahu seorang karyawan apa yang perlu dilakukan dan berapa banyak usaha yang diperlukan.

Motivasi kerja bisa positif atau pasif. Jika Anda memiliki motivasi kerja yang positif, beberapa orang akan berusaha meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan itu. Berusahalah untuk mengidentifikasi, menemukan, atau menciptakan peluang yang dibutuhkan untuk pekerjaannya atau yang memungkinkan dia untuk menggunakan keahliannya pemain terbaik. Sebaliknya, motivasi kerja reaktif cenderung menunggu usaha dan tawaran dari lingkungan.

Motivasi kerja merupakan pemberi dorongan. Dorongan berarti mengingatkan orang atau karyawan bahwa mereka bersemangat dan dapat mencapai sesuatu hasil sesuai kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus mengenali atau memahami sifat dan karakteristik karyawannya. Ini adalah kebutuhan motivasi. Menguasai perilaku dan perilaku yang terkait dengan motif pemimpin memungkinkan pemimpin mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi. (Munandar 2001)

Jadi berdasarkan pemaparan diatas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk suatu proses dan dorongan positif yang berasal dari dalam ataupun luar diri individu yang

menimbulkan suasana semangat dan ketekunan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan..

2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Ach. Mohyi (2009) juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
2. Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan partisipasi karyawan.
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Farida & Hartono (2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dari beberapa point mengenai tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah sebagai motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Komang Ardana et al., (dalam Limanihtada & Suhadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, yang mana berupa: pengetahuan tentang pekerjaan, kebutuhan individual, minat, suasana hati, emosi, kemampuan atau kompetensi, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
2. Faktor dari pekerjaan ada dua, yaitu faktor lingkungan pekerjaan dan faktor dalam pekerjaan.

- a. Faktor lingkungan pekerjaan meliputi: gaji yang diterima, budaya organisasi, kebijakan-kebijakan organisasi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, dan supervisi.
- b. Faktor dalam pekerjaan meliputi: sifat pekerjaan, desain tugas atau pekerjaan, pengakuan pencapaian, tingkat atau ukuran tanggung jawab, perkembangan dan kemajuan pekerjaan, dan kepuasan pekerjaan.

Mendukung hal di atas Khaerul Umam (dalam Limanihtada & Suhadi, 2018) juga memberikan pendapatnya yaitu motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama ada faktor interal yang berasal dari dalam diri karyawan dan kedua faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan.

Priansa (2014) berpendapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain berkaitan dengan:

1. Keluarga dan kebudayaan, motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep diri, berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.
3. Jenis kelamin, pada umumnya prestasi di lingkungan kerja diidentikan dengan maskulinitas sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan prestasi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan apresiasi, suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
6. Kemampuan belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi pegawai, Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. Kondisi lingkungan, Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. Upaya pimpinan memotivasi pegawai, Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Dari pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi itu bisa timbul dari dalam dan luar diri seorang individu.

Yang mana dua faktor ini saling berkaitan untuk menimbulkan adanya motivasi.

2.1.4 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut: (Pandji 2003)

1. Motif adalah Majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

2. Motif dapat Berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.

3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Menurut Hasibuan motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Motivasi Positif (insentif positif)

Motivasi ini maksudnya adalah manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas perestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi

negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Bedjo Siswanto membagi bentuk motivasi menjadi empat:

1. Insentif material Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang yang lain.
2. Insentif non material Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para karyawan (bawahan) berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

2.1.5 Teori Motivasi Kerja

Abraham H. Maslow (dalam Noor, 2013), mengeluarkan teori yang sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan individu yang harus dipenuhi agar dapat termotivasi untuk bekerja, karena berkaitan dengan kebutuhan manusia. Maslow menyatakan “That needs are arranged in a hierarchy. That lowestlevel needs are the physiological need, and the highs-level need are the selfactualizatio needs.”

Teori ini didasarkan pada unsur-unsur kebutuhan dan kepuasan individu, dan mengacu pada diri seseorang karena ingin melakukan aktivitasnya. Teori ini

berusaha untuk mengetahui kebutuhan apa yang dapat dipenuhi dan kebutuhan mana yang memotivasi. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, dan semakin aktif orang tersebut bekerja.

Berdasarkan penelitiannya secara intensif Frederick Herzberg (dalam Noor, 2013) juga mengemukakan pendapatnya tentang teori motivasi kerja, yang disebut dengan Motivation-Hygiene Theory. Hetzberg menyatakan bahwa “The motivation-hygiene theory has extended Maslow’s hierarchy of need theory and is more directly applicable to the work situation.” Ada sekelompok faktor, motivator (faktor intrinsik) yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan faktor hygiene menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dua faktor ini disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator. Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antarmanusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuantingkat kehidupan, (faktor intrinsik).

Teori dua faktor ini berusaha mencari penyebab kepuasan dan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Mengetahui alasan-alasan tersebut maka dilakukan upaya untuk menciptakan kepuasan agar karyawan dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2.1.6 Aspek Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005) mengemukakan 3 indikator dalam Motivasi kerja (Setiawan 2021):

1. Perilaku (direction of behavior) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (Level of effort) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan (level of persistence)
Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Hasibuan (2013) juga mengemukakan pendapatnya tentang aspek motivasi. Aspek motivasi ini biasa dikenal dengan “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”.

1. Aspek aktif /dinamis: motivasi dapat dinyatakan sebagai usaha positif untuk menggerakkan dan membimbing sumber daya manusia, sehingga secara efektif dapat mencapai tujuan yang dihipkan.
2. Aspek pasif statis: motivasi akan dinyatakan sebagai kebutuhan, tetapi juga sebagai stimulus yang dapat membimbing dan mendorong potensi sumber daya manusia menuju tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan aspek-aspek motivasi yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti akan mengacu pada keinginan dan semangat kerja ini dapat ditingkatkan yaitu: yang pertama aspek motivasi yang terus muncul sebagai kebutuhan dan keinginan dasar manusia yang menjadi dasar dan harapan yang ingin dicapai dalam mencapai tujuan organisasi dan yang kedua dimana aspek motivasi statis dikatakan berupa perangsang atau insentif yang diharapkan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan dasar yang diharapkan meliputi dorongan mencapai sesuatu, komitmen, inisiatif, dan optimis.

2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah sebuah perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati secara spontan. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan

kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada reward dan punishment yang bersifat eksternal (Santosa 2009).

Robbins (2009) OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif. Organ (dalam Subawa dan Suwandana, 2017) menyatakan Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” job description formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Ai Rohayati, 2014) OCB merupakan suatu “dorongan” melampaui persyaratan pekerjaan formal dan sulit untuk menegakkan atau bahkan mendorong untuk memunculkan OCB tersebut karena hal tersebut timbul dari diri sendiri (Alzubi, 2011) Karyawan yang sering bekerja overtime dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga apabila dapat memunculkan perilaku organizational citizenship behavior. Organizational Citizenship Behavior merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja melebihi job description dan akan menghasilkan kinerja melebihi dari apa yang diharapkan.

Lapine menjelaskan bahwa OCB sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan tidak menerima penghargaan secara tegas karena perilaku yang dilakukan bukan merupakan tuntutan pekerjaan atau bukan termasuk dalam pekerjaan formal di tempat kerja (dalam Naway, 2017).

Menurut Enhart (2004) dalam Khalid dan Ali (2005) Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. Robbins (2006) menjabarkan Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak apa-apa.

OCB memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari citizen itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada job description karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan

pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. (Santosa 2009)

Sejalan dengan di atas, OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. OCB ini mengacu pada konstruk dari “extra-role behavior”, di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dengan demikian OCB merupakan perilaku yang fungsional, extra-role, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi. (Wisesa 2019)

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku baik yang timbul dari dalam diri sendiri yang dilakukan seorang pegawai diluar job description nya. Sehingga peran *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting untuk sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, perilaku seseorang yang bersifat sukarela dan bukan karena terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi tempat ia bekerja sebagai wujud kepuasan yang dirasakannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya *Organization Citizenship Organizational* (OCB). Menurut Organ et al., peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi

dengan gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi (dalam Rostiawati, 2020).

1. Faktor Internal

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal adalah:

a. Kepuasan Kerja Salah satu faktor internal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja.

Robbins mengatakan karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (dalam Rostiawati, 2020).

Titisari berpendapat kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (dalam Rostiawati, 2020).

b. Komitmen Organisasi Faktor selanjutnya ada komitmen organisasi, dimana Bashaw dan Grant mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam berorganisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran (dalam Rostiawati, 2020).

c. Kepribadian Organ dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada

seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka.

- d. Moral Karyawan Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruknya suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral juga merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya Titisari, (2014).
- e. Motivasi Disini motivasi memainkan peran penting untuk mendorong semangat kerja para pegawai untuk mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Motivasi juga merupakan modal dasar bagi dala meningkatkan kinerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi (dalam Rostiawati, 2020).

2. Faktor Eksternal

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal adalah:

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utami ningsih gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (dalam Rostiawati, 2020).

Setiap pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang handal tentunya dipengaruhi oleh kecerdasan, integritas, kapabilitas, intelektualitas, spiritualitas serta pengalaman kehidupan seorang pemimpin dalam memahami perannya.

b. Kepercayaan Pada Pemimpin

Kepercayaan atau trust merupakan rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, unsur utama dari integritas adalah kejujuran. Orang yang jujur tidak takut pada apapun, dunia mencari orang jujur dan dapat dipercaya (dalam Rostiawati, 2020) .

c. Budaya Organisasi

Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung didalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi dimasa depan.

Budaya organisasi menurut Schein mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain (dalam Rostiawati, 2020).

Berdasarkan dari pendapat beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meliputi faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian karyawan, moral karyawan, dan motivasi, sedangkan faktor eksternalnya berasal dari luar diri karyawan meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi.

2.2.3 Ciri-Ciri Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Lepine (2002) ada beberapa ciri-ciri Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang bisa ditampilkan, meliputi:

1. Perilaku bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam uraian jabatan.
2. Perilaku bersifat spontan dalam arti tidak diperintah atau disarankan oleh orang lain.
3. Perilaku memiliki kontribusi terhadap keefektifan organisasi, yaitu perilaku untuk merasa bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi.
4. Perilaku yang tidak mudah diambil dan dihargai melalui evaluasi kinerja karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam uraian jabatan.

Robbins (dalam Appelbaum et al., 2004) menyatakan pendapatnya, bahwa karyawan dapat dikatakan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik jika dapat menampilkan beberapa perilaku berikut ini:

1. Mampu membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya.
2. Menghindari konflik yang tidak perlu.
3. Membantu karyawan lain dalam tim.
4. Mau mengajukan diri untuk pekerjaan tambahan.
5. Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait dengan gangguan dalam pekerjaan.

Berdasarkan berbagai sudut pandang yang dikemukakan oleh tokoh-tokoh tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kesediaan untuk pekerjaan tambahan dan sukarela, membantu anggota tim lainnya, berkontribusi pada efektivitas organisasi, dan menghindari konflik. di mana itu tidak perlu.

2.2.4 Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan, (karyawan mempunyai perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standar minimum yang disyaratkan).
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar. Sehingga lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah kecil.

5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggung jawab pada kehidupan politik di dalam organisasi. Misalnya selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.

Graham (dalam Ahdiyana, 2009) mengemukakan ada tiga aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Ketaatan yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.
2. Loyalitas menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari:
 - a. Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya: selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi.
 - b. Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya: memberi masukan pada organisasi dan memberi dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan organisasi.
 - c. Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya: kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek

penting, atau mengikuti pelatihan tambahan yang berguna bagi pengembangan organisasi.

Podsakoff et al., (dalam Soedarmadi, 2019) mengemukakan aspek OCB dalam konteks tim kerja ada tiga jenis, yaitu:

- 1) Perilaku menolong (*helping behavior*) Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*work-related problem*).
- 2) *Sportsmanship* Kesanggupan seseorang untuk dapat memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh orang lain, dan kemauan atau keinginan untuk menerima (*toleransi*) terhadap ketidaknyamanan yang muncul.
- 3) *Civic virtue* Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi, berpartisipasi dan peduli mengenai kehidupan organisasi, menyampaikan pendapat atau beradaptasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *altruism, conscientousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*.

2.2.5 Motif-Motif Yang Mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Seperti kebanyakan perilaku lainnya, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditentukan oleh banyak faktor, yang berarti bahwa tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Masuk akal jika kita menerapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan bijak. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari McClelland dan rekan

rekannya (dalam Titisari, 2014) dan menurut McClelland et al., manusia memiliki tiga tingkat motif, yaitu:

1. Motif Berpartisipasi

Motif berpartisipasi mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan (exellent), mencari prestasi dasar dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

2. Motif Afiliasi

Motif afiliasi mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

3. Motif Kekuasaan

Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana menereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga motif yang mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu berpartisipasi, afiliasi, dan kekuasaan.

2.3 Karyawan

2.3.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Jadi berdasarkan beberapa yang telah dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa karyawan adalah seorang individu yang bekerja dalam lembaga baik perusahaan, kantor, dn sebagainya yang mendapatkan gaji (upah) untuk memenuhi sendiri sebagai seorang individu maupun masyarakat.

2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan

Banyak penelitian menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah motivasi. Salah satunya menurut Organ et al., (dalam Rostiawati, 2020) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi memegang peran penting untuk mendorong semangat kerja para karyawan untuk mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif terhadap perilaku OCB.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih akan memberi dampak yang

signifikan bagi kemajuan suatu organisasi. Hal ini sangat menguntungkan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Karena dengan memiliki kinerja yang maksimal, akan menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri orang tersebut.

Produktivitas kerja bagi perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari perusahaan yang memboroskan sumberdaya yang dimiliki, ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan atau industri tersebut kehilangan daya saing, dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Kualifikasi tenaga kerja atau karyawanti dan cukup hanya diukur dari pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi ditumbuhkan sikap yang meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin pada tugas, hasrat untuk meningkatkan prestasi dan keterbukaan diri. Peningkatan kualitas, etos kerja yang tinggi dan dengan dilandasi rasa tanggung jawab bagi karyawan akan mendukung tercapainya keberhasilan kerja yang tinggi.

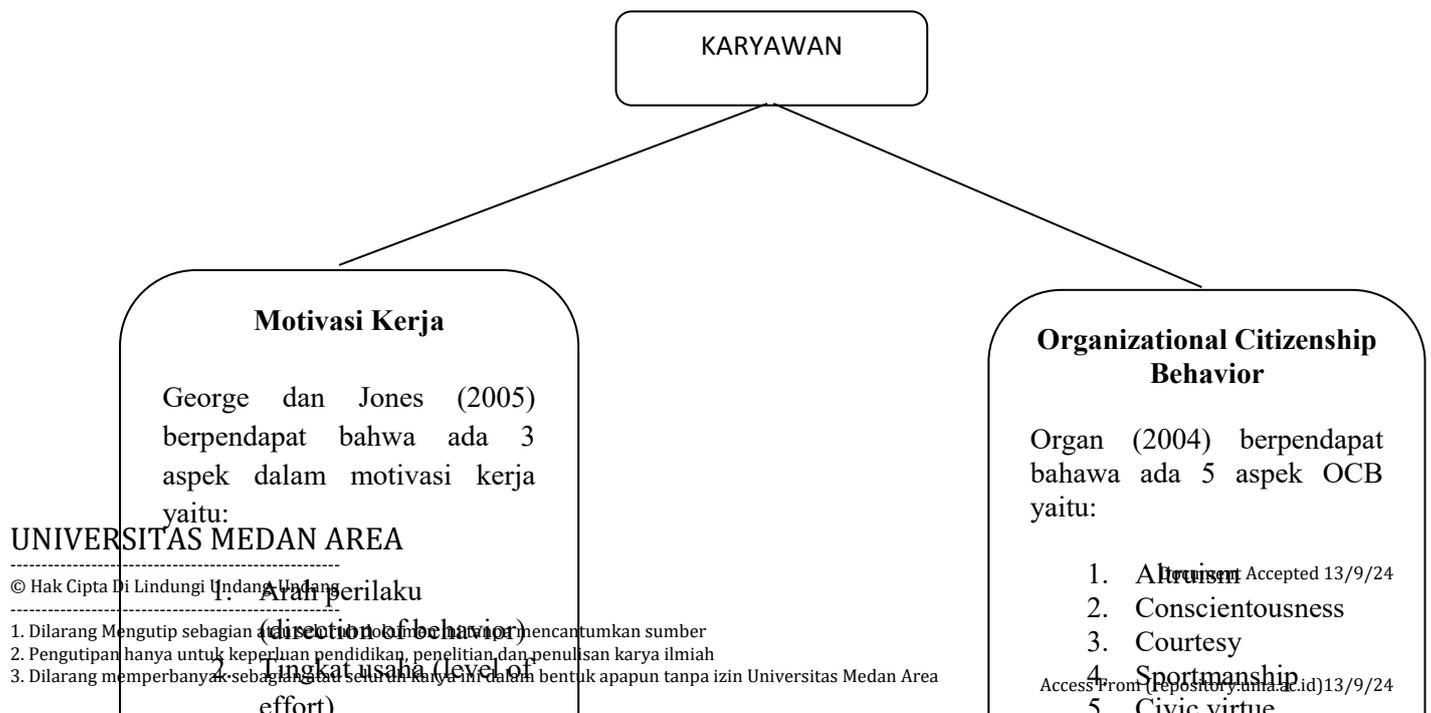
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hendrawan (2020) mengenai Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan juga menunjukkan bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan (OCB).

Berdasarkan uraian di atas, maka muncul dugaan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena emosi

positif pada motivasi dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk memunculkan perilaku-perilaku OCB. Mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada karyawan adalah dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih akan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu organisasi. Hal ini sangat menguntungkan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Karena dengan memiliki kinerja yang maksimal, akan menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri orang tersebut.



2.5 Kerangka Konseptual





Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai pada tanggal 21 Desember 2023 Menyebarkan data ke karyawan perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Balmera Medan. Penelitian di cabang Balmera Medan selesai pada tanggal 10 Januari 2024. Sebelumnya, peneliti telah mengumpulkan data subjek sebagai persyaratan sampel sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarikan kepada para responden.

3.3 Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data kuantitatif dan menggunakan analisis statistika untuk menarik kesimpulan, melalui instrument penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Prosedur penelitian ini menggunakan *self report measure*, yaitu penelitian yang dilakukan pengukuran dengan memberikan sejumlah pernyataan melalui kuisisioner terkait. Guna untuk mengukur motivasi kerja (X) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. (Sugiyono 2013) Berikut adalah operasional variabel pada penelitian ini:

1. Motivasi Kerja

George dan Jones (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan perusahaan PT. Jasa Marga (persero) Tbk. Cabang Belmera Medan yang membuat para karyawan tersebut bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mengukur motivasi kerja menggunakan indikator yang dikemukakan George dan Jones (2005), yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB dalam penelitian, ini merupakan perilaku bebas yang tidak berkaitan langsung dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif. Perilaku OCB diukur dengan melihat lima indikator, yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Arikunto (2014) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, yang dimana populasi merupakan keseluruhan objek yang dapat terdiri dari orang, benda, kejadian, waktu dan tempat dengan ketentuan karakteristik dalam penelitian harus sama. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 445 karyawan yang bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

3.5.2 Sampel

Menurut Arikunto (2014) sampel adalah bagian perwakilan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2014) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka bisa menggunakan random sampling diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan defenisi diatas dapat dikatan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $445 \times 20\% = 89\%$ sehingga menjadi 89 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh dan yang dibutuhkan dalam penelitian dipahami sebagai metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode skala. Digunakan dua buah skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) dan skala Motivasi Kerja. Berkaitan dengan hal di atas, maka peneliti menggunakan:

3.6.1 Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Disusun berdasarkan aspek OCB menurut Organ (2015) aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu: altruism, conscientousness, sportmanship, coutesy, dan civic virtue.

3.6.2 Skala Motivasi Kerja

Disusun berdasarkan aspek motivasi kerja yang dikemukakan George & Jones, (2012) berpendapat bahwa ada 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu, arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan (level of persistance).

Kedua skala ini disusun dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Skala ukur dalam penelitian ini disusun berdasarkan dengan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dan responden diminta untuk memilih salah satu diantara empat kemungkinan jawaban yang tersedia. Pernyataan yang bersikap mendukung (Favourable) diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sedangkan untuk pernyataan yang tidak mendukung (Unfavourable) diberi skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

Teknik pengumpulan data adalah cara digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan skala.

Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologi yang ingin diketahui (Sugiyono 2013). Skala format yang digunakan disini ada 2 buah skala yaitu skala *organizational citizenship behavior* (OCB) dan skala motivasi kerja. Format skala akan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari sejumlah aspek/aitem yang akan diuraikan kedalam bentuk favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung) dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan favorable adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

3.7 Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian harus alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik harus valid dan reliabel. Memiliki pengertian sebagai berikut:

3.7.1 Validitas

Menurut Azwar, (2012) validitas diartikan dengan sejauh mana skala mampu secara akurat dan teliti mengungkapkan data tentang atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Semakin tinggi validitas dari suatu instrumen, maka semakin baik instrumen itu digunakan. Sebaliknya instrumen yang memiliki validitas rendah maka instrumen tersebut kurang baik (dalam Yusuf, 2014).

Untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Korelasi Product Moment dari Karl Person. Yang mana dengan mengkorelasikan skor tiap butir soal untuk tiap responden dengan skor tiap total responden yang bersangkutan. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 24.0 for windows*.

3.7.2 Reliabilitas

Definisi dari reliabilitas ini mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (dalam Azwar, 2012). Wright-stone memperkuat pendapat tersebut, ia mengatakan bahwa reliabilitas sebagai suatu tingkat (degree) konsistensi atau kestabilan antara pengukuran pertama dan pengukuran ulangan dengan instrumen yang sama (dalam Yusuf, 2014).

Analisis reliabilitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.0 for windows. Azwar, (2012) mengatakan bahwa reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi

reliabilitasnya. Tetapi dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai angka 1,00 tidak pernah dijumpai.

Berdasarkan hal di atas, maka dalam penelitian ini suatu variabel yang menunjukkan nilai Alpha Cronbach $>0,60$ dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam mengukur.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik korelasi dari Karl Person yaitu teknik korelasi Product Moment. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena peneliti mempunyai tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dengan Satu variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Sebelum analisis data dilakukan dengan menggunakan product moment, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian dari setiap variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan data dari variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang lebih positif, termasuk dalam hal membantu rekan kerja yang kesulitan dan memanfaatkan waktu dengan efektif. Meskipun rata-rata empirik dari sampel berada di bawah nilai hipotetik yang diharapkan, temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan dapat mempertimbangkan strategi pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih intensif untuk meningkatkan motivasi kerja dan, pada gilirannya, memperkuat OCB karyawan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional, dan dapat menjadi landasan untuk perbaikan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif di PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk lebih memperhatikan strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Dapat dilakukan dengan memberikan insentif yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menawarkan peluang pengembangan dan pelatihan. Mengidentifikasi dan mengakui kontribusi karyawan yang bersifat ekstra, seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB), juga dapat menjadi langkah strategis dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, penting untuk mengenali peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dan kontribusi positif di lingkungan kerja. Merupakan hal yang bermanfaat untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi diri sendiri, baik itu dari segi pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan, atau aspek-aspek lainnya. Selain itu, karyawan juga dapat meningkatkan OCB dengan lebih proaktif berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung rekan kerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mendalami lebih lanjut faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di konteks perusahaan jasa seperti PT. Jasa Marga. Penelitian lebih lanjut dapat melibatkan variabel-variabel tambahan atau faktor lingkungan yang mungkin berkontribusi pada motivasi dan

perilaku karyawan. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke berbagai sektor industri untuk memahami konteks yang berbeda dan menghasilkan pemahaman yang lebih holistik tentang hubungan antara motivasi kerja dan OCB.



DAFTAR PUSTAKA

- A.judge, Stephen P.Robbins dan Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. Jakarta: Selemba Empat.
- A.S, Munandar.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Ach, Mohyi. 2009. *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Press: Surabaya.
- Andayani I. et al, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No.1, 45-54*
- Anwar,Prabu Mangkunegara.2009. Psikologi perusahaan. edisi keenam (Bandung: Trigenda karya,)
- Budihardjo, A. 2004. Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004*.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irnawati et al, 2020, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, 15-33*.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Pandji, Anoraga. 2003. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purba, Fransisco, DKK. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori-Teori Motivasi*. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administarsi Universitas Brawijaya Malang
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen, 155–165*.
- S, Azwar. 2015. *Dasar-Dasar Psikometrika: edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- . 2003. *Metode Penelitian Cetakan Ke-enam* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santosa, Agus Triyanto dan The Elisabeth Cintya. 2009.“Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen*, Hal: 1.

- Setiawan, Nanang. 2021 “Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Hal: 374-375.
- Sibarani, M. 2006. Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia and Organisasi* Vol. 1 No.1-Juli 2006.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto,Wijono.2010. Psikologi Industry Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.Jakarta: Kencana Prenatal Media Group.
- Primanda, Arya dan Misbahuddin Azzuhri. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- PT. Persawitan Nusantara I Langsa Kebun Baru Tahun 2017
- Wisesa, Purwanto Nanda. 2019. “Organizational Citizenship Behavior.” *Repository Unika*, Hal:7.
- Winardi, (2001) Memotivasi Pemotivasi Dalam Manajemen. (Jakarta: PT Raja Grasindo Persada).
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Munandar, I. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Karunika
- Hasibuan, M. S.P, 2005. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi aksara, Jakarta.
- Robbins, S.P. Judge, T.A 2013. *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Will Companies, Inc.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Motivasi Kerja

SKALA MOTIVASI KERJA

Identitas Responden :

Nama / Inisial :
Jenis Kelamin* : L / P
Usia :
Jabatan / Posisi :

**Coret yang tidak perlu*

Petunjuk Pengisian Skala:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Mohon untuk memberi tanda centang (√) pada setiap pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan diri dan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya di kolom yang sudah disediakan.

Keterangan:

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

1. Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan. Seluruh jawaban akan benar selama itu menggambarkan diri Bapak/Ibu.
2. Dimohon untuk menjawab semua pernyataan dan pastikan tidak ada nomor yang terlewati.
3. Peneliti memahami bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan mungkin bersifat rahasia, maka peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan sesuai dengan standar profesionalitas dan kode etik penelitian. Peneliti hanya akan menggunakan informasi yang Bapak.Ibu berikan untuk kepentingan penelitian.

SKALA MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menggantikan tugas rekan kerja saya, ketika dia sakit.				
2.	Melakukan kesalahan dalam pekerjaan merupakan hal yang biasa bagi saya.				
3.	Walaupun jatah cuti kerja masih ada, saya memiih untuk tetap bekerja.				
4.	Keterampilan dalam bekerja tidak begitu penting bagi saya.				
5.	Saya akan tetap menaati peraturan meskipun tidak diawasi oleh atasan.				
6.	Tetap fokus menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun memiliki masalah pribadi dengan rekan saya.				
7.	Saya sering merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini karena terlalu monoton.				
8.	Saya menghabiskan waktu makan siang saya dengan semaksimal mungkin.				
9.	Bagi saya, mengikuti pelatihan tidak akan mengubah kemampuan diri saya dalam bekerja.				
10.	Ketika pekerjaan saya belum selesai, saya lebih memilih menyelesaikan daripada menghadiri acara ulang tahun rekan kerja saya.				
11.	Saya diberikan kesempatan menciptakan metode sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar saya lebih bertanggung jawab.				
12.	Saya tidak akan menyia-nyiakan jadwal cuti walaupun sedang banyak pekerjaan.				
13.	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.				
14.	Saya selalu memikirkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.				

15.	Saya akan membiarkan tugas yang diberikan, jika saya anggap itu sulit.				
16.	Meskipun perusahaan tidak menyediakan pelatihan, saya bersedia mengeluarkan biaya pribadi untuk mengikuti pelatihan dari luar kantor.				
17.	Walaupun tidak ada atasan yang mengawasi, saya memilih fokus bekerja sesuai SOP				
18.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
19.	Saya merasa senang dengan posisi yang saat ini saja.				
20.	Banyak aturan dan prosedur perusahaan membuat pekerjaan saya yang awalnya mudah menjadi sulit.				
21.	Saya selalu mencari keuntungan pribadi dari fasilitas yang disediakan kantor.				
22.	Saya mau belajar dan mencobahal diluar jobdesc.				
23.	Ketika tidak ada atasan yang mengawasi saya akan mencuri-curi waktu untuk bersantai.				
24.	Merasa kesal jika ada atasan yang menegur hasil kerjaan saya yang kurang memuaskan.				
25.	Saya berusaha menolak tugas tambahan yang diberikan atasan, karena merasa menjadi beban.				
26.	Ketika sesama rekan kerja memiliki masalah saya akan menjadi penengah diantara rekan kerja.				
27.	Saya kurang semangat bekerja melihat sarana dan prasana yang kurang memadai.				
28.	Saya selalu melakukan tugas semaksimal mungkin agar bermanfaat bagi perusahaan.				
29.	Agar peningkatan karir menjadi baik. Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				
30.	Saya tidak mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas.				

SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.				
2.	Saya menjalankan semua aturan maupun instruksi kerja yang diberlakukan di perusahaan.				
3.	Apabila perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih diluar jam kerja, hal itu merupakan kesempatan saya untuk lebih banyak belajar.				
4.	Saya merasa kecewa dengan dengan perusahaan ketika saran yang saya berikan ditolak.				
5.	Saya tidak suka menanggapi permasalahan rekan kerja karena hanya akan mengganggu aktivitas kerja saya.				
6.	Ketika melihat rekan kerja saya kerepotan, saya datang menawarkan bantuan.				
7.	Saya bersabar ketika menghadapi permintaan rekan kerja yang sebenarnya menyusahkan saya				
8.	Saya lebih sering mendengarkan pendapat orang lain daripada memberikan pendapat pada saat rapat berlangsung.				
9.	Saya merasa tertarik untuk membicarakan permasalahan dan kesalahan perusahaan ini pada orang lain.				
10.	Banyak ide-ide yang saya sumbangkan ke perusahaan untuk peningkatan efektivitas kerja.				
11.	Membantu rekan kerja hanya menghabiskan waktu kerja saya.				
12.	Saya mencari-cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja				
13.	Saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluh kesah rekan kerja saya.				
14.	Saya berusaha menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.				
15.	Tetap fokus dengan pekerjaan, meskipun saya sedang				

	memiliki masalah.				
16.	Saya akan menjaga nama baik instansi di mata masyarakat.				
17.	Pekerjaan rekan kerja yang overload bukan menjadi tanggung jawab saya.				
18.	Bekerja hanya sesuai dengan tanggung jawab saya.				
19.	Saya membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi untuk menarik perhatian.				
20.	Saya berpartisipasi aktif pada rapat-rapat yang diselenggarakan demi kemajuan perusahaan.				
21.	Saya cenderung mencari solusi dibandingkan berfokus pada masalah.				
22.	Saya merasa keberatan membantu pekerjaan rekan kerja yang <i>overload</i>				
23.	Saya merasa keberatan untuk menangani pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.				
24.	Saya iri apabila ada karyawan lain yang naik jabatan.				
25.	Saya menaati tata tertiba perusahaan, walaupun tidak ada yang mengawasi.				
26.	Ketika ada rekan kerja saya yang berhalangan hadir, saya membantu menangani pekerjaannya.				
27.	Saya siap mengulurkan tangan untuk membantu rekan kerja tanpa diminta.				
28.	Saya tidak akan berhenti melakukan protes apabila keluhan saya belum didengar oleh perusahaan.				
29.	Saya hanya mengikuti rapat yang diwajibkan saja.				
30.	Membantu rekan kerja seperlunya saja jika diminta.				

Lampiran 2 Data Penelitian

DATA PENELITIAN

Data Motivasi Kerja																															
no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	99
2	4	3	2	4	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	93
3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	99	
4	4	3	2	4	3	3	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	94	
5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	1	4	3	4	4	3	4	3	2	3	97	
6	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	95	
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	98	
8	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	4	93	
9	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	99	
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	95	
11	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	95	
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	98	
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	1	1	3	4	3	4	3	2	96	
14	4	3	3	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	2	3	4	4	1	3	4	3	94	
15	4	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	1	4	4	3	4	4	4	2	3	4	93	
16	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	4	4	4	4	2	3	4	99	
17	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	86	
18	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	4	2	3	3	3	91	
19	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	95	
20	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	1	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	94	
21	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	98	
22	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	1	3	2	1	3	4	4	4	3	2	2	3	92	
23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	1	1	2	1	3	3	4	2	4	3	2	4	2	92	
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	94	
25	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	2	3	4	96	
26	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	2	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	91	
27	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	89	
28	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	3	4	93	
29	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	95	
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	4	1	2	2	94	
31	4	4	3	4	3	4	3	1	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	94	
32	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	1	2	1	2	4	3	4	1	3	4	4	89	
33	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	4	91	
34	4	4	3	4	4	2	1	3	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	3	2	92	
35	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	94	
36	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	94	
37	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	1	4	4	97		
38	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	96	
39	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	89	
40	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	95	
41	4	4	1	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	89	
42	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	87	
43	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	84	
44	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	90	
45	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	93	
46	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	92	
47	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	93	
48	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	94	
49	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	93	
50	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	96	
51	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	98	
52	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4	4	2	4	4	3	4	94	
53	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	1	3	3	4	4	89	
54	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	1	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	91	
55	4	4	2	4	4	4	2	4	1	3	3	2	1	4	3	4	3	2	4	3	2	1	4	2	3	3	3	4	3	89	
56	4	4	2	4	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	93	
57	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	96	
58	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	1	2	4	4	89	
59	4	4	2	4	4	4	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	91	
60	4	4	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	94	
61	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	95	
62	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	1	2	4	3	4	3	2	4	3								

Data Organizational Citizenship Behavior (OCB)																																
no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah	
1	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	97	
2	4	3	2	4	4	1	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	1	2	3	4	3	4	3	4	91	
3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	1	4	3	2	3	4	4	2	3	98	
4	4	3	2	4	3	3	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	93	
5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	1	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	95	
6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	95	
7	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	95	
8	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	4	92	
9	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	95	
10	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	93
11	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	93	
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	1	3	96	
13	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	1	1	3	4	3	4	3	3	2	4	4	94	
14	4	3	3	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	1	3	4	92	
15	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	91	
16	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	1	4	4	2	3	4	4	2	96	
17	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	84	
18	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	1	2	4	4	3	2	1	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	90	
19	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	93	
20	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	92	
21	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	95	
22	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	1	3	2	1	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	92	
23	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	1	1	2	1	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	90	
24	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	93	
25	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	96	
26	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	1	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	91	
27	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	89	
28	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	93	
29	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	94	
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	4	1	2	2	4	95	
31	4	4	3	4	3	4	3	1	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	94	
32	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	2	4	4	2	3	3	2	1	2	1	2	4	3	3	4	1	3	4	4	89	
33	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	4	3	91		
34	4	2	3	4	4	4	2	1	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	1	2	3	2	4	3	90	
35	4	2	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	1	3	2	4	3	92	
36	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	92	
37	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	1	4	4	4	96	
38	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	96	
39	4	3	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	88	
40	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	94	
41	4	3	1	4	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	88	
42	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	86	
43	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	82	
44	4	1	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3	87	
45	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	93	
46	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	91	
47	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	92	
48	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	94	
49	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	92	
50	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	94	
51	4	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	95	
52	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	4	3	4	94		
53	4	2	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	1	3	3	4	4	4	87	
54	4	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	1	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	90	
55	4	4	2	4	4	4	2	4	1	3	3	2	1	4	3	4	3	2	4	3	2	1	4	2	3	3	4	3	3	89		
56	4	2	2	4	4	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	91	
57	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	94	
58	2	1	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	4	84	
59	1	4	2	4	4	4	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	88	
60	2	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	91	
61	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2																				

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: OCB

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ocb1	2.80	.710	89
ocb2	3.06	.921	89
ocb3	2.53	.880	89
ocb4	3.31	.717	89
ocb5	2.66	.706	89
ocb6	2.78	.822	89
ocb7	2.57	1.065	89
ocb8	3.28	.783	89
ocb9	2.92	.757	89
ocb10	2.47	.755	89

ocb11	3.11	.745	89
ocb12	2.67	.863	89
ocb13	2.63	.831	89
ocb14	2.87	.741	89
ocb15	2.81	.782	89
ocb16	3.08	.727	89
ocb17	3.25	.662	89
ocb18	2.89	.760	89
ocb19	2.55	.784	89
ocb20	2.71	.742	89
ocb21	3.19	.782	89
ocb22	2.88	.766	89
ocb23	3.11	.730	89
ocb24	2.78	.735	89
ocb25	2.63	.789	89
ocb26	2.72	.674	89
ocb27	2.28	.674	89
ocb28	3.16	.737	89
ocb29	2.72	.738	89
ocb30	2.66	.797	89

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ocb1	82.27	67.222	.307	.865
ocb2	82.01	62.216	.486	.849
ocb3	82.54	64.138	.370	.856
ocb4	81.75	65.415	.363	.857
ocb5	82.40	68.039	.337	.868
ocb6	82.29	64.823	.350	.857
ocb7	82.49	68.071	.353	.878
ocb8	81.79	64.306	.415	.854
ocb9	82.15	64.285	.434	.853

ocb10	82.60	65.448	.337	.858
ocb11	81.96	69.248	.026	.873
ocb12	82.39	63.991	.391	.855
ocb13	82.44	62.522	.527	.847
ocb14	82.20	64.595	.418	.854
ocb15	82.26	64.489	.401	.855
ocb16	81.99	65.557	.344	.858
ocb17	81.82	64.104	.527	.850
ocb18	82.18	67.763	.343	.868
ocb19	82.52	64.980	.359	.857
ocb20	82.36	63.460	.518	.849
ocb21	81.88	65.087	.352	.858
ocb22	82.19	65.065	.362	.857
ocb23	81.96	65.475	.349	.858
ocb24	82.29	64.732	.411	.855
ocb25	82.44	68.385	.386	.871
ocb26	82.35	69.548	.012	.873
ocb27	82.79	69.488	.017	.873
ocb28	81.91	70.924	-.108	.879
ocb29	82.35	69.366	.018	.874
ocb30	82.40	69.039	.335	.874

$$30 - 5 = 25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$

Reliability

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	2.75	1.180	89
MK2	3.00	1.066	89
MK3	2.76	1.023	89
MK4	2.76	1.168	89
MK5	2.81	1.137	89
MK6	2.83	.980	89
MK7	2.55	1.158	89
MK8	2.47	1.088	89
MK9	2.60	1.155	89
MK10	2.63	1.081	89
MK11	2.53	1.119	89
MK12	2.89	1.060	89
MK13	3.40	2.640	89
MK14	3.08	1.170	89
MK15	2.25	.945	89
MK16	3.19	1.043	89
MK17	2.62	1.050	89
MK18	2.65	1.159	89
MK19	3.07	1.136	89
MK20	2.56	1.033	89
MK21	3.03	1.123	89
MK22	2.51	1.078	89
MK23	2.61	.949	89
MK24	2.46	1.119	89
MK25	2.40	.950	89
MK26	2.75	1.131	89
MK27	2.65	1.001	89

MK28	2.94	.946	89
MK29	2.74	.936	89
MK30	2.56	.753	89

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	79.31	290.991	.534	.899
MK2	79.07	288.518	.669	.897
MK3	79.30	292.691	.576	.899
MK4	79.30	292.146	.510	.899
MK5	79.26	298.398	.361	.902
MK6	79.24	291.137	.652	.897
MK7	79.52	296.843	.393	.901
MK8	79.60	294.198	.496	.900
MK9	79.47	297.934	.366	.902
MK10	79.44	289.135	.642	.897
MK11	79.54	290.251	.587	.898
MK12	79.18	295.331	.478	.900
MK13	78.66	278.794	.319	.914
MK14	78.99	294.420	.451	.900
MK15	79.82	294.490	.570	.899
MK16	78.88	293.291	.546	.899
MK17	79.45	293.000	.550	.899
MK18	79.42	297.450	.377	.902
MK19	79.00	290.500	.570	.898
MK20	79.51	292.571	.573	.899
MK21	79.03	285.237	.722	.896
MK22	79.56	288.067	.674	.897
MK23	79.46	296.979	.489	.900
MK24	79.61	291.287	.559	.899
MK25	79.66	293.703	.592	.898
MK26	79.31	298.786	.353	.902

MK27	79.42	290.564	.654	.897
MK28	79.12	313.860	-.026	.907
MK29	79.33	312.222	.024	.907
MK30	79.51	305.707	.289	.903

$$30 - 3 = 27 \times 4 + 27 \times 1/2 = 67,5$$

Lampiran 4 Normalitas dan Linieritas

LAMPIRAN IV NORMALITAS DAN LINIERITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ocb	motivasi kerja
N		89	89
Normal Parameters ^a	Mean	50.71	56.31
	Std. Deviation	6.924	6.303
Most Extreme Differences	Absolute	.078	.277
	Positive	.078	.196
	Negative	-.058	-.277
Kolmogorov-Smirnov Z		.732	2.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658	.412
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * ocb	89	100.0%	0	.0%	89	100.0%

Report

motivasi kerja

Ocb	Mean	N	Std. Deviation
59	78.00	1	.
60	84.00	1	.
61	70.80	5	7.950
62	82.00	2	8.485
63	79.75	4	4.924
64	82.67	6	7.394
65	66.20	5	3.380
66	80.60	5	3.578
67	79.00	2	4.243
68	60.25	4	4.267
69	85.50	4	6.608
70	69.38	8	26.592
71	84.20	5	5.630
72	83.25	4	7.182
73	67.00	6	9.448
74	77.80	5	4.817
75	77.67	3	3.055
76	79.20	5	7.328
78	78.50	2	3.536
79	84.00	1	.
80	84.00	1	.
81	78.67	6	7.916
88	72.00	2	9.899
89	76.00	1	.
90	76.00	1	.
Total	76.31	89	6.303

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

motivasi kerja * Between Groups	(Combined)	4221.033	24	175.876	.587	.926
ocb	Linearity	10.672	1	10.672	.036	.001
	Deviation from Linearity	4210.360	23	183.059	.611	.505
	Within Groups	19168.158	64	299.502		
	Total	23389.191	88			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * ocb	.763	.582	.979	.959

Correlations

Correlations

		Motivasi kerja	OCB
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
ocb	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ocb ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763	.582	.125	6.807

a. Predictors: (Constant), ocb

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.809	1	24.809	.535	.000
	Residual	4031.573	87	46.340		
	Total	4056.382	88			

a. Predictors: (Constant), ocb

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.288	7.446		11.454	.000
	ocb	.177	.105	-.078	-.732	.067

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Lampiran 5 Surat Keterangan Ijin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sefabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Document Accepted 13/9/24

15 Desember 2023

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/9/24

LAMPIRAN VI SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

No: FH2.HM.01.012

Medan, 10 Januari 2024

Document Accepted 13/9/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Lampiran :-

Hal : Selesai Melaksanakan Riset

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Kepada Yth

Access From (repository.uma.ac.id)13/9/24

