

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari**

Joel Sutardy<sup>1</sup>, Maya Syafriana Effendi<sup>2</sup>  
Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Pangeran Diponegoro No. 74, Kenari, Senen, Jakarta Pusat 10430  
Email : joelsamosir22@gmail.com<sup>1</sup>, mayasyafriana@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dengan populasi sebanyak 151 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Dalam analisis statistik penulis menggunakan Uji kualitas data, Uji Asumsi Klasik dan Uji analisis data, yaitu menggunakan koefisien korelasi parsial, berganda determinasi, regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda bahwa 1) Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 0,873 > t_{tabel} 1,982$ , maka  $H_0$  diterima. 2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 10,311 > t_{tabel} 1,982$ , maka  $H_a$  diterima. 3) Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 65,629 > F_{tabel} 3,08$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini juga didukung oleh koefisien determinasi bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,543 berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* sebesar 54.3% dan sisanya 45.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation and organizational citizenship behavior on employee performance at PT. Timur Raya Lestari. This study uses quantitative methods which are research on the relationship between two or more variables, data collection techniques through questionnaires, with a population of 151 employees and a total sample of 110 respondents. In statistical analysis, the writer uses data quality test, Classical Assumption Test and data analysis test, which uses partial correlation coefficient, multiple determination, multiple linear regression, t test and f test.*

*The results of the study can be seen from the results of multiple linear regression analysis that 1) The results of the partial test are known to have no significant effect between the variables of Work Motivation on Employee Performance at PT. Timur Raya Lestari. Based on statistics, it is known that the t arithmetic value is 0.873 > t table 1.982, then  $H_0$  is accepted. 2) Partial test results show that the variable Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Timur Raya Lestari. Based on the statistics, it is known that the t arithmetic value is 10.311 > t table 1.982, then  $H_a$  is accepted. 3) The joint test results show that the variables of Work Motivation ( $X_1$ ), and Organizational Citizenship Behavior ( $X_2$ ) jointly have a positive and significant effect on performance. Employees of PT. Timur Raya Lestari. Based on statistics, it is known that the calculated F value is 65.629 > F table 3.08, then  $H_a$  is accepted. This is also supported by the coefficient of determination that the Adjusted R<sup>2</sup> value of 0.543 means that the employee performance variable can be explained by the work motivation variable, and organizational citizenship behavior is 54.3% and the remaining 45.7% is influenced by other factors outside of this research variable.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Di era Globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi persaingan tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di luar negeri, sehingga persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Menghadapi keadaan dan kondisi tersebut, perusahaan perlu menetapkan strategi dan kebijakan manajemennya, terutama di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam menghadapi globalisasi, kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan karyawannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada perusahaan, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan apabila kinerja masing-masing komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya dengan sempurna.

Pada dasarnya perusahaan perlu memotivasi karyawannya jika ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika manajemen memahami dan dapat mengatasi masalah motivasi, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai standar yang ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan tersebut bekerja keras, proaktif, loyal dan sangat disiplin mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kaitan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku karyawan yang dapat mendukung efektivitas organisasi antara lain adalah memiliki kompetensi sosial untuk bertahan hidup dalam mempertahankan kelompok kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Perusahaan PT. Timur Raya Lestari terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan wawancara karyawan, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini penulis membuat judul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari.**

## 2. LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan dan motivasi. Menurut Hartatik (2014:162) dalam Muzakki et al., (2017) Motivasi adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Majid et al., (2021) motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memenuhi kebutuhan individu”.

Berdasarkan menurut Afandi (2018:23) dalam Farisi et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi ini adalah “munculnya keinginan dari dalam diri seseorang atau individu, yang terinspirasi mereka untuk melakukan kegiatan yang ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari kegiatan iyang mereka lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Maslow dan Srimulyani (2013) dalam Rizky dan Sunaryo (2020) sebagai berikut: 1) Fisiologis, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Harga Diri, dan 5) Aktualisasi Diri.

### *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* yang disingkat dengan OCB yaitu pertama kali dipopulerkan oleh Organ dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh orang lain. Pengertian Organ dan Titisari (2014) dalam Rizky et al. (2020) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah “tindakan pilihani dan inisiatif diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang melampaui tuntutan pekerjaan dan tidak ada hubungannya dan tidak berkaitan dengan sistem penghargaan (*reward*)”.

Adapun pengertian menurut Robbins (2015) dalam Abrar dan Isyanto (2019) *Organizational Citizenship Behavior* menyatakan bahwa itu adalah “perilaku yang tidak perlu yang harus dilaksanakan dari

deskripsi pekerjaan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja”.

Pengertian senada diberikan pula oleh Wirawan (2014) dalam Prabowo dan Laily (2021) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) “merupakan tindakan sukarela di tempat kerja, yang bebas dilakukan oleh karyawan, sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang berada di luar lingkup persyaratan kerja dan peraturan organisasi, jika diterapkan oleh karyawan, mempengaruhi fungsi organisasi”.

Organ et al (2014:15) dalam Sucipto dan Gunawan (2021) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yakni : 1) Faktor Internal dan 2) Faktor Eksternal.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) dalam Sancaya et al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah “hasil dari kualitas dan kuantitas kerja dan perilaku yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

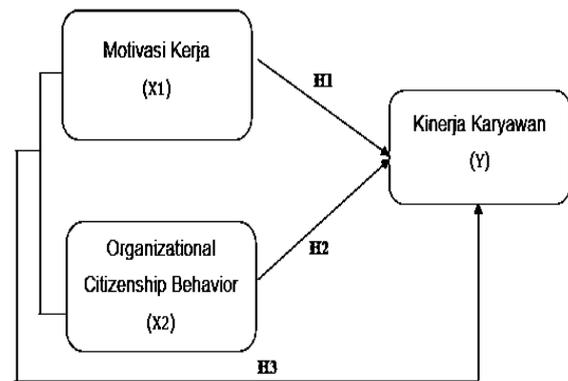
Pengertian senada yang diberikan pula oleh Amalia (2017) “kinerja adalah hasil kerja dan tindakan kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Begitu pula yang dikemukakan oleh menurut Rinaldi dan Riyanto (2021) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan ini, mencakup perilaku kerja dalam kendali karyawan, tetapi itu menempatkan batasan dimana perilaku itu (dan tidak) relevan dengan kinerja pekerjaan”.

### Kerangka Pemikiran

Pada kerangka berpikir ini, penelitian menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu: Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan variabel dependen: Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan Model kerangka pemikiran dan hipotesis seperti dibawah ini:

**Gambar 1.**  
**Model Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**



Sumber : Dibuat Oleh Penulis

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>** : Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari.
- H<sub>2</sub>** : Terdapat Pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari.
- H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan keadaan secara objektif dengan yang menggunakan nilai-nilai numerik, dimulai dengan pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif deskriptif berkaitan dengan pertanyaan apakah variabel independen ada baik dalam satu variabel saja atau beberapa (variabel mandiri)”.

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode pengujian teori-teori tertentu dengan cara menguji hubungan antar variabel. penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh parsial dan bersama-sama yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian ini di PT. Timur Raya Lestari, Jakarta.

## Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi adalah area generalisasi dan terdiri dari: objek atau subjek yang akan menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan menarik kesimpulan darinya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Timur Raya Lestari, yang berjumlah 151 orang.

sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat populasi tersebut. Metode pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah *simple random sampling*, dan peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel. Jumlah sampel penelitian ini adalah 110 responden.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui 1) Observasi; 2) Wawancara; dan 3) Kuesioner yang berkaitan dengan pernyataan motivasi kerja, *organizational citizenship behavior* dan kinerja ikaryawan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Objek Penelitian

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan PT. Timur Raya Lestari. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 110 Responden, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 karakteristik sebagai data responden berdasarkan jenis kelamin, dan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.**

### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	83	75,5	75,5	75,5
	Perempuan	27	24,5	24,5	100,
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti

**Tabel 2.**

### Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	11	10,0	10,0	10,0
	21-30 Tahun	41	37,3	37,3	47,3
	31-40 Tahun	35	31,8	31,8	79,1
	>41 Tahun	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner melalui perhitungan SPSS Versi 25.0 for Windows yang berdasarkan tingkat kepercayaan atau *degree of freedom* (df)  $110-2 = 108$  dan tingkat Signifikansi = 5% atau 0,05. Sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,187. Untuk hasil ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.**

### Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,764	0,187	Valid
2	0,642	0,187	Valid
3	0,669	0,187	Valid
4	0,852	0,187	Valid
5	0,758	0,187	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

**Tabel 4.**

### Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,726	0,187	Valid
2	0,674	0,187	Valid
3	0,457	0,187	Valid
4	0,670	0,187	Valid
5	0,631	0,187	Valid
6	0,558	0,187	Valid
7	0,586	0,187	Valid
8	0,666	0,187	Valid
9	0,588	0,187	Valid
10	0,495	0,187	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

**Tabel 5.**

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,767	0,187	Valid
2	0,836	0,187	Valid
3	0,888	0,187	Valid
4	0,850	0,187	Valid
5	0,633	0,187	Valid
6	0,824	0,187	Valid
7	0,645	0,187	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

## Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan olahan data statistik SPSS 25 for windows yang terlihat dalam lampiran, diperoleh hasil-hasil reliabilitas dari ke tiga variabel sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	,782	0,6	Reliabel
2	Organizational Citizenship Behavior (X <sub>2</sub> )	,751	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	,892	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel melebihi standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel kinerja karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Pengukurannya ini dilakukan dengan cara melihat grafik dan tabel dari hasil output SPSS. Sedangkan pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H<sub>0</sub> diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp.Sig. (2-tailed)* > *level of significant* ( $\alpha=0,05$ ), sebaliknya H<sub>a</sub> ditolak.
- 2) H<sub>0</sub> ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp.Sig. (2-tailed)* < *level of significant* ( $\alpha=0,05$ ), sebaliknya H<sub>a</sub> diterima.

Jika nilai signifikansi >  $\alpha$  (0,05) maka data berdistribusi normal. Untuk hasil lengkap dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar atau grafik berikut ini:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36527754
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,059
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai Signifikansi 0,164 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

**Tabel 8.**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,885	2,241		1,734	,086		
	Motivasi Kerja	,068	,078	,061	,873	,385	,866	1,155
	Organizational Citizenship Behavior	,607	,059	,718	10,311	,000	,866	1,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

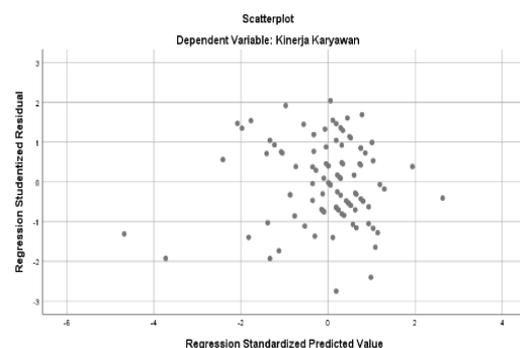
Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh untuk Motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0,866. Diketahui pula bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah 1,155. Maka hasil yang diperoleh uji multikolinearitas dapat diartikan bahwa variabel independen diperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 sehingga disimpulkan variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dengan model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

**Gambar 2.**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Dengan melihat grafik *scatter-plot* di atas, terlihat titik-titik plot data menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* (independen) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (dependen).

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,885	2,241		1,734	,086
	Motivasi Kerja	,068	,078	,061	,873	,385
	Organizational Citizenship Behavior	,607	,059	,718	10,311	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$\hat{Y} = 3,885 + 0,068X_1 + 0,607X_2$$

Dengan persamaan regresi linear berganda, maka diperoleh hasil interpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai positif sebesar 3,885. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 3,885.
- 2) Nilai regresi pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan apabila Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dianggap konstan atau dalam keadaan tetap maka Kinerja Karyawan (Y)

meningkat 0,068 satuan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin besar Motivasi Kerja ( $X_1$ )  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y) makin meningkat.

- 3) Nilai regresi pada variabel *Organizational Citizenship behavior* memiliki nilai positif sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan apabila *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan atau dalam keadaan tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,607 satuan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap iKinerja karyawan. Semakin besar *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y) makin meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi atau *R Square* digunakan ketika jumlah variabel independen cuma 1 variabel, namun apabila menggunakan 2 variabel independen atau lebih, bisa menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10.**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,543	2,387

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,543, yang artinya bahwa motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 54.3% sedangkan sisanya 45.7% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

### Uji Statistik t

**Tabel 11.**  
**Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,885	2,241		1,734	,086
	Motivasi Kerja	,068	,078	,061	,873	,385
	Organizational Citizenship Behavior	,607	,059	,718	10,311	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui tentang hasil uji statistik t secara individual pada setiap variabel yang diuji, antara motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Timur Raya Lestari dan dapat diuraikan hasil rumusan hipotesis 1 dan hipotesis 2 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif:

- Ho:  $\beta_1 = 0$ , artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Ha:  $\beta_1 \neq 0$ , artinya variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

**Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t secara parsial untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dari tabel 11 dapat diketahui t hitung 0,873 < t tabel 1,982 H0 diterima. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,385 > 0,05 maka H0 diterima. Dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 2: Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t secara parsial untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dari tabel 11 dapat diketahui t hitung 10,311 > t tabel 1,982 Ha diterima. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima. Dapat disimpulkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Secara Bersama-Sama**

**Uji F**

**Tabel 12.**  
**Uji Signifikan Secara Bersama-Sama (Uji Statistik F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748,050	2	374,025	65,629	,000 <sup>b</sup>
	Residual	609,805	107	5,699		
	Total	1357,855	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, yang ada pada tabel 12 diatas, dapat diketahui tentang hasil uji statistik F secara bersama-sama pada semua variabel yang diuji, antara pengaruh motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Timur Raya Lestari dan dapat diuraikan hasil rumusan hipotesis 3 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H0 :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variabel independen  $X_1$ , dan  $X_2$  secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y.
- Ha :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel independen  $X_1$ , dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

**Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian secara simultan pengaruhi motivasi kerja ( $X_1$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat pada tabel 12, diperoleh F hitung 65,629 > F tabel 3,08 Ha diterima dan berdasarkan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. Maka, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai  $t$  hitung  $0,873 > t$  tabel  $1,982$ , maka  $H_0$  diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai  $t$  hitung  $10,311 > t$  tabel  $1,982$ , maka  $H_a$  diterima.
3. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Berdasarkan statistik diketahui bahwa nilai  $F$  hitung  $65,629 > F$  tabel  $3,08$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini juga didukung oleh koefisien determinasi bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar  $0,543$  berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, dan *organizational citizenship behavior* sebesar  $54.3\%$  dan sisanya  $45.7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, *7*(2), 115.  
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Penerbit Deepublish.
- Amalia, R. (2017). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. 55.
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, :, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534%0A>
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar* (Musnaini & H. Wijoyo (eds.); Cetakan 1). INSAN CENDEKIA MANDIRI Sumatera Barat - Indonesia.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*,
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish 2018.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariati, M., & Muis, Y. A. (2018). *The Effect of Job Motivation and Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.5220/0007115200870091>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional*, *5*,
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Nasrudin (ed.); Cetakan 1). PT. Nasya Expanding Management (NEM-Anggota IKAPI). Jl. Raya Wangandowo, Bojong Pekalongan, Jawa Tengah.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish. [www.deepublish.co.id](http://www.deepublish.co.id)
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, *5*(1), 11.  
<https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(1), 110–122.  
<https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>

- Muzakki, Wildan, M. A., & Safrizal, H. B. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Kompetensi*, 11(1), 109–128.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia, Yogyakarta.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen* (Cetakan 1). Diandra Kreatif, Yogyakarta.
- Prabowo, R. A., & Laily, N. (2021). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. In *Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama* (Vol. 9, Issue 126).
- Putu Ayu Rusmayanti, Ni Nyoman Putu Martini, N. Q. (2019). *The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. <https://doi.org/10.2991/piceeba-2-18.2019.69>
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSUD Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(6), 101–110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 73–83.
- Sancaya, I. N., Gama, G., & Rismawan, P. A. E. (2021). *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan. 2*.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Manfaatnya Bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Departemen Operasional Pt Ych Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen* <https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.718>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan 2). Alfabeta Bandung.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). KENCANA JI. Tandra Raya No.23 Rawamangun-Jakarta.
- Waqiah, Firdaus, M., & Agustin. (2021). Effect of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Employee Performance Through Job Satisfaction As an Inetervening Variables. *ABM : International Journal of Administration, Business and Management*, 3(1), 13–27.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>