

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT TRIMIX PERKASA BITUNG*THE ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT PT TRIMIX PERKASA BITUNG*

Oleh:

Anggraini Maria Arina¹**Olivia S. Nelwan²****Merinda H. Ch. Pandowo³**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

[1anggrainiarina99@gmail.com](mailto:anggrainiarina99@gmail.com)[2olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)[3merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

Abstrak: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* vital dalam kemajuan setiap perusahaan. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan beberapa faktor penting dalam penerapan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT Trimix Perkasa Bitung dan hanya motivasi kerja yang secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan. Manajemen PT Trimix Perkasa Bitung harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di perusahaan ini dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawannya.

Kata Kunci: *motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, organizational citizenship behavior*

Abstract: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* is vital in every company's development. Work motivation, leadership style and organizational culture are some factors that are important in the implementation of *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* from an organization. This study aims to figure out the influence of work motivation, leadership style and organizational culture to *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* of PT Trimix Perkasa Bitung employees. Data analysis uses multiple linear regressions analysis method. This research result proves that work motivation, leadership style and organizational culture simultaneously have positive and significant influence *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* of PT Trimix Perkasa Bitung employees and only work motivation that partially has positive insignificant influence. Its' management have to preserve and boost work motivation, leadership style and organizational culture in this company and deliberate other factors that influence its' employees *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Keywords: *work motivation, leadership style, organizational culture, organizational citizenship behavior*

Latar Belakang

Motivasi kerja yang positif juga dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menyediakan waktu untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan sekerja lainnya di saat individu tersebut mendapatkan waktu jeda saat bekerja. Seorang karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien akan menunjukkan pekerjaan yang total dan setiap waktu rehat dari pekerjaan dapat dimanfaatkan oleh karyawan tersebut untuk meringankan setiap beban pekerjaan dari rekan kerja lainnya.

Gaya kepemimpinan juga berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sebagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja berasosiasi dengan aspek penting bersangkutan. Cara seorang pemilik perusahaan dan bagian manajemen sumber daya manusia memimpin semua karyawan di bidang kepengurusan berkas-berkas dan produksi barang atau penyediaan jasa penting dalam menggugah masing-masing dari mereka untuk tetap bekerja secara optimal dan bersedia untuk menggunakan waktu jeda dalam bekerja untuk membantu pekerjaan dari rekan kerja lain.

Budaya organisasi menjadi faktor mendasar lain yang berdampak dalam kerelaan seorang karyawan untuk membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penerapan budaya organisasi yang mendukung *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan akan menjadikan setiap karyawan tetap menyediakan waktu dan tenaga untuk membantu rekan kerja lain yang membutuhkan bantuan ketika bekerja.

Organizational citizenship Behavior (OCB) merupakan satu bentuk nyata dari seorang karyawan di setiap perusahaan atau kantor pemerintah untuk meringankan beban kerja rekan yang lain, tanpa melupakan pekerjaan pokok yang harus dilakukan oleh individu tersebut. Penerapan konsep ini sudah umum di setiap perusahaan, walaupun akan sedikit berbeda untuk masing-masing perusahaan.

Penelitian ini membahas dampak penting ketiga aspek ini terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* para karyawan di PT Trimix Perkasa Bitung.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT Trimix Perkasa Bitung.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT Trimix Perkasa Bitung.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT Trimix Perkasa Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas dan melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Aldag and Resckhe, 2001).

Indikator-Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtessy* dan *Civic Virtue* (Organ, 2015).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda dan adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Wibowo, 2016).

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Motif, konsep diri dan nilai-nilai individu membentuk sikap individu tersebut (Aprinto dan Jacob, 2013).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014).

Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu : Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu dan Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (Rivai dkk, 2012).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku dan merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Harvey dan Brown, 1992).

Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi adalah: Pelaksanaan Norma, Pelaksanaan Nilai-nilai, Kepercayaan, Berorientasi kepada semua kepentingan anggota, Agresif dalam bekerja dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (Wirawan, 2015).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Rifqie (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Ungaran), bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Bank Syariah Mandiri KCP Ungaran dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ungaran. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tercapai tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Karena motivasi dalam bekerja akan memacu karyawan untuk membantu pekerjaan karyawan lain tanpa adanya *reward*, sebab semua kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dapat dipenuhi oleh bank.

Wijaya (2018), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul, bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Perawat yang termotivasi akan menempatkan nilai-nilai pada orang lain dan hubungan kerjasama, dari situlah akan muncul hal-hal yang berkaitan dengan *OCB*.

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT Trimix Perkasa Bitung.

Hubungan Antar Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Habibulloh (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Di Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

karyawan Ayam Bawang Cak Per. Hasil ini mengindikasikan bahwa perilaku pemimpin yang menyampaikan visi dan misi perusahaan, akan meningkatkan *organizational citizenship Behavior* pada karyawan Ayam Bawang Cak Per.

I Gusti Ayu Ambalika Putri dan I Gusti Made Suwandana (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan, bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Pegawai Negeri Bina Sejahtera Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Koperasi Pegawai Negeri Bina Sejahtera Kabupaten Badung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan berakibat pada semakin baik pemahaman karyawan mengenai *organizational citizenship Behavior*.

H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT Trimix Perkasa Bitung.

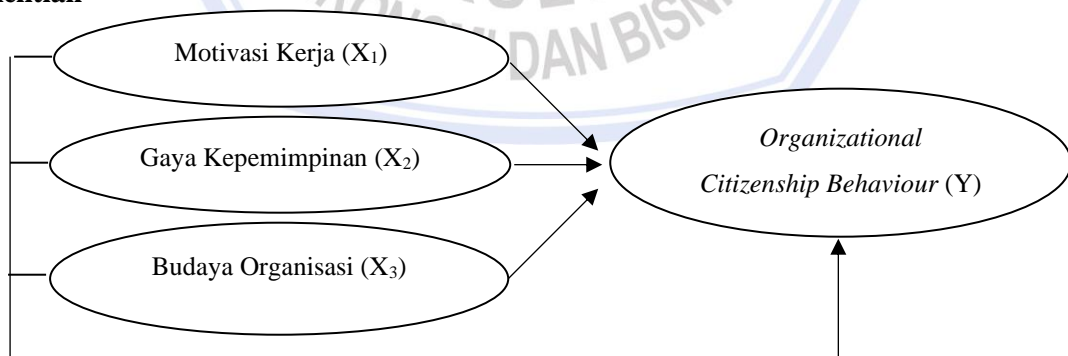
Hubungan Antar Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Gustami (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Sleman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Moderating*, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman dengan kepuasan kerja sebagai *moderating*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru sekolah dasar di Kabupaten Sleman. Dari sini bisa terlihat kecenderungan dampak dalam beradaptasi terhadap perubahan.

Sanhaji, Soetjipto dan Suharto (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keadilan Sosial Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi pegawai PT. Pos Indonesia Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja, untuk menganalisis pengaruh keadilan sosial dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai PT. Pos Indonesia. Organisasi harus mendorong karyawan mereka untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi dengan menanamkan nilai-nilai etika dalam budaya perusahaan mereka.

H₃: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT Trimix Perkasa Bitung.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Hasil Proses

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan ada pula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal (Subana dan Sudrajat, 2005). Dalam penelitian ini, hubungan antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* PT. Trimix Perkasa Bitung, baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2013). Populasi yang dianalisa dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Trimix Perkasa Bitung.

Sampel adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sujarweni, 2015). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan PT. Trimix Perkasa Bitung. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan, metode *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan analisis data dan pembahasan, telah digunakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi/objek yang bersangkutan, dengan teknik daftar pertanyaan/angket (Nasution, 2012).

Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survei lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, jangka waktu bekerja dan gaji.

Skala Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi semua variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pernyataan tipe likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran variable dengan Skala Likert sebagai berikut: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Ragu-ragu (skor 3), Setuju (skor 4) dan Sangat Setuju (skor 5) (Sugiyono, 2013).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**Validitas Instrumen Penelitian**

Hasil penelitian dikatakan valid apabila kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dimaksudkan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2013). Setelah mencari nilai validitas dari semua item, kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total item-item dari variable tersebut. Item-item tersebut jika korelasinya sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013).

Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,60 (Priyatno, 2009).

Teknik Analisis Data**Analisa Regresi Berganda**

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Ghozali (2005), dalam Sugiyono, 2007).

Formula yang digunakan adalah.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana	:
Y	= <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= Gaya Kepemimpinan
X ₃	= Budaya Organisasi
B ₀	= Konstanta
β ₁ , β ₂ , β ₃	= Koefisien Regresi untuk Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
ε	= <i>Error Term</i>

Asumsi Klasik

Sebelum penggunaan analisis regresi berganda ini, harus dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik, meliputi:

Asumsi klasik heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan *uji-rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*) (Gujarati, 2012).

Asumsi klasik multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013).

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. (Ghozali, 2005).

Pengujian Hipotesis**Uji F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan (Ghozali (2005), dalam Kuncoro, 2011).

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011).

Uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan untuk membandingkan nilai statistik t dengan tingkat kritis menurut tabel digunakan dengan ketentuan bahwa apabila

nilai statistik t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel maka menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011).

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* terendah untuk X₁ pada X_{1.1} sebesar 0,307; untuk X₂ pada X_{2.1}, X_{2.4} dan X_{2.11} sebesar 0,517; untuk X₃ pada X_{3.6} sebesar 0,393; dan Y pada Y_{1.1} dan Y_{1.4} sebesar 0,517. Hal ini berarti semua item variabel di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid.

Hasil *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa nilai Koefisien Cronbach Alpha masing-masing variabel X₁ = 0,977, X₂ = 0,675, X₃ = 0,608, dan Y = 0,694 berada di atas nilai minimal r test = 0,600, dengan demikian disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.732	3	3.911	174.428	.000 ^a
	Residual	.583	26	.022		
	Total	12.315	29			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: Hasil olahan data 2021

Hasil Perhitungan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 174,428 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok), Artinya Motivasi Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃), merupakan *predictor* yang baik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.057	.197		.290	.774
	Motivasi_Kerja	.053	.039	.060	1.349	.189
	Gaya_Kepemimpinan	.539	.111	.503	4.842	.000
	Budaya_Organisasi	.516	.106	.501	4.869	.000

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: Hasil olahan data 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,057 + 0,053 X_1 + 0,539 X_2 + 0,516 X_3 + e$$

dan dapat dinformasikan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 1,349 < nilai t_{tabel} sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan $0,189 > 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 4,842 > nilai t_{tabel} sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y).

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 4,869 > nilai t_{tabel} sebesar 1,69726 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y).

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.953	.947	.14973

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Hasil olahan data 2019

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,976 pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 97,6%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (R^2) pada Tabel 3 adalah 0,953 yang menunjukkan 95,3% variasi *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Hasil ini didukung oleh penelitian Alif (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perusahaan Terminal LPG.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Dwi Febriani (2016) juga menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Hasil penelitian Sukarman, Said, Hamzah dan Hamzah Ella (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para pegawai semua Kantor Pemerintahan Boalemo Provinsi Gorontalo.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Hasil ini didukung oleh penelitian Azri (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Tirta Investama (Aqua) Pandaan.

Hasil penelitian Atta dan Khan (2015) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para dosen universitas di Provinsi Pakistan Punjab dan Khyber Pakhtunkhwa.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Hasil ini didukung oleh penelitian Arifin (2017) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. Hasil penelitian Nadeak (2018) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan di antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para dosen Universitas Kristen Indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Trimix Perkasa Bitung.

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pihak manajemen dari PT. Trimix Perkasa Bitung harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di perusahaan ini.
2. Pihak manajemen dari PT. Trimix Perkasa Bitung harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., and Reschke, W. (2001). *Organizational behavior and management: An Integrated Skills Approach*. United States of America: South -Western.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*, Volume VI, No. 2, Juni 2015, halaman 291 – 309, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/152573-pengaruh-motivasi-kerja-pengembangan-karir-6d03e693.pdf>, diakses pada 27 Januari 2021.
- Arifin, M. Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*, Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017. <https://ejournal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/view/50/16>, diakses pada 27 Januari 2021.
- Atta, M., and Khan, M. J. (2015). *Leadership Styles as Determinants of Organizational Citizenship Behavior among Public Sector University Teachers*. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, Vol. 35, No. 1 (2015), pp. 273-286. https://www.researchgate.net/publication/313840035_Leadership_Styles_as_determinants_of_Organizational_Citizenship_Behavior_among_Public_Sector_University_Teachers/link/5a76d181aca2722e4def9f2b/download, diakses pada 27 Januari 2021.
- Azri, R. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Tirta Investama (Aqua) Pandaan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/41098/1/Skripsi.pdf>, diakses pada 27 Januari 2021.
- Dwi Febriani, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol.19 No. 2 Desember 2016. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWj1hIbx_u3rAhXplEsFHWvKCDEQFjACegQIBBAB&url=http%3A%2F%2Fejournal.fisipuh.ty.%2Findex.php%2FJAA%2Farticle%2Fdownload%2F70%2F30&usg=AOvVaw0vs4ixfoC7dipd8kpPPg, diakses pada 27 Januari 2021.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- _____, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan R. C. Mangunsong, buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Gustami, N. E. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Sleman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderating. *Tesis*. Program PascaSarjana Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJ16eE9oDpAhUXIEsFHVr-C3w4ChAWMAF6BAgBEAE&url=https%3A%2F%2Fspace.uui.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F13085%2FNynda%2520Erlina%2520Gustami%252012911082.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw0ED6p8FV3c1rd0FpTf_d59, diakses pada 24 April 2020.
- Habibulloh, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Di Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri, Maulana Malik Ibrahim Malang. <https://core.ac.uk/download/pdf/147999922.pdf>, diakses pada 18 Agustus 2020.
- Harvey, D. F., dan Brown, D. R. (1992). *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall International. New Jersey.
- I Gusti Ayu Ambalika Putri dan I Gusti Made Suwandana. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 2016: 6088-6115 ISSN : 2302-8912. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjaqv-h-57rAhUST30KHT9VAiYQFjACegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fojs.unud.ac.id%2Findex.php%2FManajemen%2Farticle%2Fdownload%2F20295%2F15639&usg=AOvVaw2WWKtBxcskv9cierCAYNcg>, diakses pada 18 Agustus 2020.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Nadeak, B. (2018). *The Effect Of Organizational Culture On Lecturers' Organizational Citizenship Behavior At Universitas Kristen Indonesia*. *International Journal of Engineering Sciences & Research Technology*, [http:// www.ijesrt.com](http://www.ijesrt.com), ISSN: 2277-9655. <http://www.ijesrt.com/issues%20pdf%20file/Archive-2018/August-2018/56.pdf>, diakses pada 27 Januari 2021.
- Nasution, S. (2012). *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Organ, D. W. (2015). *International Encyclopedia of the social & behavioral sciences: second Edition Volume 17*. Amsterdam: Elsevier.
- Priyatno, Dwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rifqie, L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Ungaran). *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5311/1/Luzman%20Rifqie%20%2821314248%29.docx.pdf>, diakses pada 24 April 2020.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 16956.
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., dan Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Sosial Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, Volume: 1 Nomor: 5 Bulan Mei Tahun 2016, Halaman: 917—926, EISSN: 2502-471X. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/download/6311/2696>, diakses pada 22 Agustus 2020.
- Subana, M., dan Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukarman, S. S, Hamzah, N., dan Hamzah Ella. (2018). *Role Of Work Motivation And Organizational Culture In Improving The Performance Of Civil Servants And Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Boalemo District Gorontalo Province*. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, Issue 11, November 2018, ISSN 2277-8616. <https://www.ijstr.org/final-print/nov2018/Role-Of-Work-Motivation-And-Organizational-Culture-In-Improving-The-Performance-Of-Civil-Servants-And-Organizational-Citizenship-Behavior-ocb-In-Boalemo-District-Gorontalo-Province.pdf>, diakses pada 27 Januari 2021.
- Wijaya, I. B. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Edisi 2 Tahun 2018. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12908/12450>, diakses pada 18 Agustus 2020.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Hukum, Ketenaga kerjaan, dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.