

PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN BALAI GUNUNG TUMPA

THE EFFECT OF EMPLOYEE INVOLVEMENT AND JOB SATISFACTION ON WORK PRODUCTIVITY WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS MODERATING VARIABLE FOR EMPLOYEES IN BALAI GUNUNG TUMPA

Oleh:

Credo Galileo Rambembuoch¹

Olivia S. Nelwan²

Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹credogalileo@gmail.com

²olivinelwan@gmail.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dan kepuasan kinerja terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 34 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterlibatan karyawan dan kepuasan kinerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. *Organizational Citizenship Behaviour* memoderasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja tapi tidak memoderasi pengaruh kepuasan kinerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kinerja, Produktivitas Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*

Abstract: The purpose of this research is to know the effect of employee involvement and job satisfaction on work productivity moderated by *Organizational Citizenship Behaviour*. The sampling technique used in this research is saturated sampling, so that the sample obtained is 34 people. The analysis method is multiple linear regression and moderating regression analysis. The result shows that employee involvement partially have positive and significant effect on work productivity, job satisfaction partially have positive and significant effect on work productivity. Employee involvement and job satisfaction simultaneously have positive and significant effect on work productivity. *Organizational Citizenship Behaviour* moderated the effect of employee involvement on work productivity but does not moderated the effect of job satisfaction on work productivity.

Keywords: Employee involvement, Job Satisfaction, Work Productivity, *Organizational Citizenship Behaviour*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran penting sumber daya manusia bagi suatu organisasi merupakan bagian yang krusial dalam operasional perusahaan, hal tersebut membuat pihak manajemen diharuskan untuk memperhatikan sumber daya manusia yang ada (Irzani dan Witjaksono, 2014:266). Iran dan Sudarma (2016:150) dalam penelitiannya mengatakan bahwasannya sumber daya manusia adalah bagian yang penting dan merupakan suatu cara untuk mengembangkan organisasi.

Produktivitas kerja merupakan syarat terpenting bagi perusahaan untuk bersaing dan meningkatkan omzet perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan komitmen dan partisipasi anggotanya, karena banyak bukti empiris bahwa *employee engagement* dan *employee ownership* berpengaruh positif tidak hanya pada organisasi tetapi juga pada individu dan kelompok masyarakat di luar organisasi. Keterlibatan dapat membantu meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi, dan dapat berfungsi sebagai strategi retensi karyawan yang efektif. Selain itu, komitmen dapat menjadi faktor kunci dalam keberhasilan manajemen perubahan. Konsultan manajemen juga menjelaskan bahwa komitmen merupakan konsep yang harus diperhatikan dan dikembangkan di setiap perusahaan untuk meningkatkan keuntungan. Manajer percaya bahwa komitmen itu penting dan saat ini menjadi topik diskusi di antara para peneliti. Keterlibatan karyawan adalah gagasan tentang perilaku organisasi yang telah menarik banyak minat dalam beberapa tahun terakhir.

Kepuasan kerja sebagai keadaan sejahtera atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja. Sementara itu, Robbins (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat yang menurutnya akan diterimanya. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka memiliki sikap positif terhadap tugas pekerjaan mereka dan merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini. Kepuasan kerja karyawan juga dapat tercermin melalui perilaku karyawan terhadap rekan kerja mereka yang lain dan juga atasan mereka, di dalam suatu organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan dalam organisasi harus saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya sekedar untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing, tetapi juga saling bertukar informasi dan saling membantu.

Sifat karyawan saling membantu dan sukarela membangun sesuatu diwujudkan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Robbins dan Judge (2008) memaparkan fakta bahwa suatu organisasi dapat menunjukkan bahwa ketika karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, maka kinerja mereka akan lebih baik daripada organisasi lain. Perilaku karyawan yang positif dapat mendukung kinerja individu dan organisasi untuk mencapai perkembangan organisasi yang lebih baik. Karyawan yang puas secara sukarela menampilkan sikap membantu dan konstruktif secara interpersonal. Organisasi yang karyawannya menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik memiliki potensi untuk lebih sukses dibandingkan organisasi lain.

Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel moderasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teorik

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Menurut Hamali (2018) Manajemen sumber daya adalah pendekatan strategis untuk keahlian, motivasi, pengembangan, dan kepemimpinan personel.

Keterlibatan Pegawai

Karyawan yang layak mendapatkan keterlibatan sepenuhnya terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Seiring dengan definisi tersebut, pemahaman umum tentang istilah tersebut adalah bahwa kepemilikan karyawan tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka, yang mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:246) Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja adalah cara seseorang mengalami pekerjaan yang disebabkan oleh sikapnya terhadap pekerjaan yang berbeda.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah hubungan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang dibutuhkan (input). Produktivitas berarti membandingkan hasil yang dicapai per satuan waktu tugas kerja.

Sutrisno (2017:102), menunjukkan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang diperoleh pada pekerjaan per satuan waktu. Partisipasi dalam kehidupan kerja adalah efisien dan menghemat sumber daya.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang terlihat dan dapat diamati. Oleh karena itu, OCB memang didasarkan pada motif/nilai yang dominan. Perilaku sukarela tidak selalu mencerminkan keinginan yang tulus. Oleh karena itu, praktik manajemen praktis dalam organisasi seringkali didasarkan pada masalah yang dapat diamati dan operasional.

Penelitian Terdahulu

Iqbal Fanani, S.P.Djati (2016) Di RS UKI diteliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap perilaku kewargaan organisasi perawat rumah sakit UKI. Informasi ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan karyawan HRD. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit UKI. Metode yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 65 karyawan dan menganalisis data menggunakan analisis korelasi, uji korelasi dan hipotesis Rank-Spearman. Hasil Uji-F (simultan) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi (OCB) secara simultan atau bersamaan.

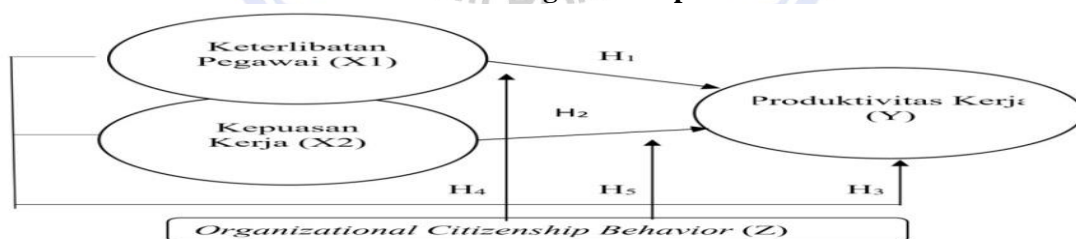
Hendy (2020) Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan reward terhadap prestasi kerja karyawan CV. Surya Nusantara Safety. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan, sebanyak 92 (sembilan puluh dua) orang karyawan. Hasil analisis mendeskripsikan variabel kepuasan kerja, variabel keadilan prosedural, variabel gaji dan produktivitas kerja karyawan pada kategori CV Surya Nusantara Safety yang sesuai.

Melisa Ngangi, Herman Karamoy, Heendra Tawas (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan kerja mempengaruhi kinerja kerja dan apakah lingkungan kerja memediasi kinerja kerja. Kepuasan kerja dan keterikatan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan atau tidak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement; (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; (4) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan; (5) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; (6) Kepuasan kerja sebagai faktor mediasi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja; (7) Keterlibatan pekerja sebagai fasilitator lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Kerangka Pemikiran

Konsep kerangka teoritis memberikan landasan konseptual untuk penelitian yang mengidentifikasi jaringan hubungan antara variabel yang dianggap penting untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Konseptual (2021)

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H₃ : Keterlibatan Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H₄ : Keterlibatan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang dimoderasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan karakteristik deskriptif untuk mengungkapkan hubungan sebab akibat. Jenis penelitian deskriptif kausal dipilih karena masalah dan tujuan penelitian.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan ciri dan ciri tertentu yang ingin peneliti pelajari dan ditarik kesimpulannya. Orang yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di Balai Gunung Tumpa Manado tahun 2022 yaitu 34 karyawan.

Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Gunung Tumpa yang berjumlah 34 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah informasi penelitian yang diambil dari penelitian pada saat tertentu melalui instrumen yang dibuat, dan yang hasilnya tidak dapat digeneralisasikan, hanya dapat menggambarkan keadaan sekarang, seperti kuesioner.

Data sekunder adalah data yang tercatat dalam buku atau laporan dan penelitian sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan rangkaian pertanyaan tertulis terkait masalah yang diteliti, yang kemudian dikirimkan kepada para pekerja yang aktif bekerja di Balai Gunung Tumpa Manado.

Menurut Sugiyono (2012) Observasi adalah proses penelitian dimana situasi dan kondisi bahan observasi diamati. Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi awal di Balai Gunung Tumpa Manado.

Definisi Operasional Variabel

Dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keupuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Balai Gunung Tumpa Manado” maka definisi operasional yang perlu dijelaskan, yaitu :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator |
|----------------------------|--|---|
| Keterlibatan Karyawan (X1) | Partisipasi dalam pekerjaan adalah ukuran keselarasan psikologis seseorang dengan pekerjaan mereka dan melihat kinerja mereka sebagai ukuran nilai mereka sendiri. | 1. Emosional 2. Loyalitas 3. Moral 4. Dedikasi |
| Kepuasan Kerja (X2) | Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. (Hasibuan, 2008:202) | 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan kerja |
| Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi dalam hubungannya dengan output dan input. Seringkali dibatasi oleh tenaga kerja, efisiensi diukur | 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri |

| | | |
|---|---|-----------------------------|
| <i>Organizational Citizenship Behaviour (Z)</i> | dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2009) | 5. Mutu |
| | OCB adalah kontribusi pribadi yang secara sukarela mendukung kinerja organisasi, tanpa imbalan wajib atau imbalan tanggung jawab perusahaan yang wajib. | 6. Efisiensi |
| | | 1. <i>Altruism</i> |
| | | 2. <i>Conscientiousness</i> |
| | | 3. <i>Sportmanship</i> |
| | | 4. <i>Courtesy</i> |
| | | 5. <i>Civic virtue</i> |

Sumber: Kajian Teori (2022)

Instrumen Penelitian

Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert.

Tabel 2. Tabel Skala Likert

| No. | Pilihan Jawaban | Pernyataan Positif |
|-----|---------------------------|--------------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Kajian Teori (2022)

Uji Validitas

Validitas penilaian atau instrumen menunjukkan seberapa baik itu merupakan ukuran yang tepat untuk kurikulum dan tujuan yang diwakilinya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menguji konsistensi alat ukur, terlepas dari konsisten atau tidaknya hasil ketika pengukuran diulang.. Jika nilai $\alpha > 0,06$ maka dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Kenali adanya normalitas dengan melihat sebaran data atau titik-titik pada diagonal dan grafik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan residual lainnya. Anda dapat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Jika tidak ada pola yang jelas dan nilai pada sumbu y berada di atas dan di bawah 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan inversnya serta variance inflation factor (VIF).. Pengambilan keputusan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $VIF > 10$ atau jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada multikolinieritas dalam model regresi.

Jika nilai $VIF < 10$ atau jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang memprediksi nilai pengaruh dua atau lebih variabel

independen terhadap variabel dependen untuk menunjukkan apakah ada hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel independen atau tidak. atau beberapa variabel independen dan satu variabel dependen.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan atau rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Keterlibatan Pegawai

X2 = Kepuasan Kerja

b0 = konstanta

b1b2 = koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X1 , X2

e = standar error

Untuk menyelesaikan analisis data ini secara keseluruhan digunakan Software Program SPSS.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial, atau sering disebut dengan uji-t, adalah uji yang mengukur pengaruh masing-masing variabel, yaitu variabel bebas, terdiri dari partisipasi pegawai dan kepuasan kinerja (bebas), terhadap variabel terikat yaitu. H. produktivitas tenaga kerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) mempengaruhi dependen (Y) secara bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi R²

Nilai koefisien determinasi (R²) mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, berarti variasi Y tidak dapat dijelaskan pada semua X. Jika R² = 1, berarti variasi Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh X (Manurung & Pardede, 2014:38).

Uji Analisis Regresi Moderasi (Moderate Regretion Analysis)

Pada penelitian ini Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk menguji hipotesis ke 4 (H4) dan hipotesis ke 5 (H5). Model pengujian dalam persamaan sebagai berikut:

Persamaan untuk Hipotesis ke 4 (H4)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3X_1*Z + e$$

Persamaan untuk Hipotesis ke 5 (H5)

$$Y = a + b_1X_2 + b_2Z + b_3X_2*Z + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Keterlibatan Pegawai

X2 = Kepuasan Kerja

Z = Organizational Citizenship Behaviour

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Kemungkinan Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Items | Validitas | | | Reliabilitas | |
|--|-------|-----------|-------|--------|---------------|----------|
| | | r hitung | Sig. | Status | Cornbach alfa | Status |
| Keterlibatan Karyawan (X1) | X1.1 | 0.772 | 0.000 | Valid | 0.949 | Reliable |
| | X1.2 | 0.608 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.3 | 0.874 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.4 | 0.854 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.5 | 0.624 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.6 | 0.840 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.7 | 0.559 | 0.001 | Valid | | |
| | X1.8 | 0.498 | 0.003 | Valid | | |
| | X1.9 | 0.668 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.10 | 0.772 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.11 | 0.870 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.12 | 0.870 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.13 | 0.772 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.14 | 0.818 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.15 | 0.906 | 0.000 | Valid | | |
| | X1.16 | 0.899 | 0.000 | Valid | | |
| Kepuasan Kinerja (X2) | X2.1 | 0.870 | 0.000 | Valid | 0.951 | Reliable |
| | X2.2 | 0.864 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.3 | 0.778 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.4 | 0.870 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.5 | 0.757 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.6 | 0.864 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.7 | 0.864 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.8 | 0.690 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.9 | 0.870 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.10 | 0.607 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.11 | 0.785 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.12 | 0.644 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.13 | 0.864 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.14 | 0.682 | 0.000 | Valid | | |
| | X2.15 | 0.690 | 0.000 | Valid | | |
| Organizational Citizenship Behaviour | Z1 | 0.687 | 0.000 | Valid | 0.968 | Reliable |
| | Z2 | 0.560 | 0.001 | Valid | | |
| | Z3 | 0.918 | 0.000 | Valid | | |
| | Z4 | 0.855 | 0.000 | Valid | | |
| | Z5 | 0.589 | 0.000 | Valid | | |
| | Z6 | 0.837 | 0.000 | Valid | | |
| | Z7 | 0.549 | 0.001 | Valid | | |
| | Z8 | 0.519 | 0.002 | Valid | | |
| | Z9 | 0.692 | 0.000 | Valid | | |
| | Z10 | 0.687 | 0.000 | Valid | | |
| | Z11 | 0.892 | 0.000 | Valid | | |
| | Z12 | 0.892 | 0.000 | Valid | | |
| | Z13 | 0.918 | 0.000 | Valid | | |
| | Z14 | 0.832 | 0.000 | Valid | | |
| | Z15 | 0.935 | 0.000 | Valid | | |
| | Z16 | 0.911 | 0.000 | Valid | | |
| | Z17 | 0.911 | 0.000 | Valid | | |
| | Z18 | 0.817 | 0.000 | Valid | | |
| | Z19 | 0.935 | 0.000 | Valid | | |
| | Z20 | 0.876 | 0.000 | Valid | | |
| | Z21 | 0.701 | 0.000 | Valid | | |
| | Z22 | 0.486 | 0.000 | Valid | | |
| | Z23 | 0.886 | 0.000 | Valid | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|----------|
| Produktivitas Kerja (Y) | Y1 | 0.692 | 0.000 | Valid | 0.971 | Reliable |
| | Y2 | 0.645 | 0.000 | Valid | | |
| | Y3 | 0.692 | 0.000 | Valid | | |
| | Y4 | 0.676 | 0.000 | Valid | | |
| | Y5 | 0.692 | 0.000 | Valid | | |
| | Y6 | 0.749 | 0.000 | Valid | | |
| | Y7 | 0.722 | 0.000 | Valid | | |
| | Y8 | 0.502 | 0.002 | Valid | | |
| | Y9 | 0.504 | 0.002 | Valid | | |
| | Y10 | 0.502 | 0.002 | Valid | | |
| | Y11 | 0.512 | 0.002 | Valid | | |
| | Y12 | 0.575 | 0.000 | Valid | | |
| | Y13 | 0.644 | 0.000 | Valid | | |
| | Y14 | 0.521 | 0.002 | Valid | | |
| | Y15 | 0.645 | 0.000 | Valid | | |
| | Y16 | 0.522 | 0.002 | Valid | | |
| | Y17 | 0.518 | 0.002 | Valid | | |
| | Y18 | 0.692 | 0.000 | Valid | | |
| | Y19 | 0.692 | 0.000 | Valid | | |
| | Y20 | 0.520 | 0.002 | Valid | | |
| | Y21 | 0.692 | 0.000 | Valid | | |
| | Y22 | 0.645 | 0.000 | Valid | | |
| | Y23 | 0.520 | 0.002 | Valid | | |

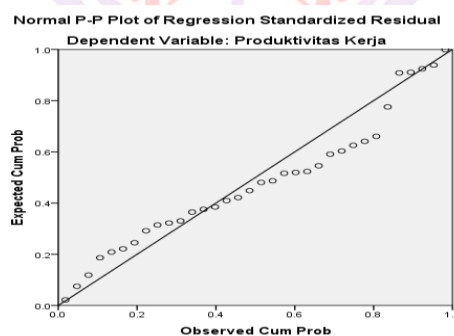
Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan Tabel 4. bisa dilihat bahwa nilai R_{hitung} dari setiap item lebih dari R_{tabel} , yang dimana $Df = n - 2$, $34 - 2 = 32$, $r_{tabel} = 0.338$. Maka dari itu setiap item memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan taraf signifikansi yang < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid.

Berdasarkan Tabel 4.2 nilai cronbach's alpha Keterlibatan Karyawan (X_1) adalah $0,949 > 0.06$ maka dinyatakan reliable, Kepuasan Kinerja (X_2) adalah $0.951 > 0.06$ maka dinyatakan reliable, *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) adalah $0.968 > 0.06$ maka dinyatakan reliable, Produktivitas Kerja (Y) adalah $0.971 > 0.06$ maka dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



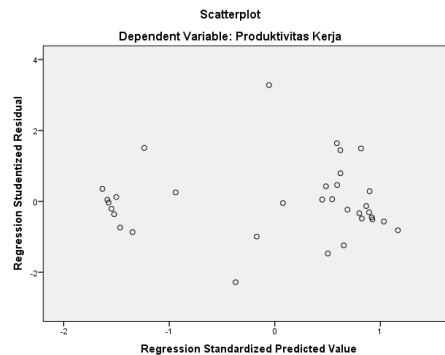
Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber Olahan Data SPSS 23 (2022)

Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar. 3 berikut dapat dilihat bahwa titik-titik titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Keterlibatan Karyawan | 0.263 | 3.805 |
| Kepuasan Kinerja | 0.237 | 4.228 |
| OCB | 0.518 | 1.932 |

Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Keterlibatan Karyawan adalah 0.263 nilai VIF adalah 3.805, untuk variabel Kepuasan Kinerja nilai tolerance adalah 0.237 dan nilai VIF 4.228 kemudian variabel OCB dengan nilai tolerance 0.518 dan VIF 1.932. Ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 . Artinya, antara variabel bebas Keterlibatan Karyawan (X1), Kepuasan Kinerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) tidak saling mengganggu.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|------------------------------------|---|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | | .642 ^a | .412 | .394 |
| a. Predictors: (Constant), X1 | | | | |
| 1 | | .686 ^a | .471 | .455 |
| a. Predictors: (Constant), X2 | | | | |
| 1 | | .997 ^a | .995 | .994 |
| a. Predictors: (Constant), X1Z, X1 | | | | |
| 1 | | .719 ^a | .517 | .486 |
| a. Predictors: (Constant), X2Z, X2 | | | | |

Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Tabel 7. Signifikansi Nilai F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 30809.645 | 1 | 30809.645 | 22.453 | .000 ^b |
| | Residual | 43910.472 | 32 | 1372.202 | | |
| | Total | 74720.118 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

| | | | | | | |
|---|------------|-----------|----|-----------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 35199.722 | 1 | 35199.722 | 28.502 | .000 ^b |
| | Residual | 39520.396 | 32 | 1235.012 | | |
| | Total | 74720.118 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Seperti terlihat di Tabel 7 di atas, nilai f_{hitung} adalah sebesar $22.453 > F_{tabel} 2,92$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan Keterlibatan Karyawan (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Seperti terlihat di Tabel 7 di atas, nilai f_{hitung} adalah sebesar $28.502 > F_{tabel} 2,92$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan Kepuasan Kinerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 8. Signifikansi Nilai T

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | -48.756 | 60.269 | | .425 |
| | X1 | 3.952 | .834 | .642 | .000 |
| 1 | (Constant) | -72.939 | 58.039 | | .218 |
| | X2 | 4.616 | .865 | .686 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Hasil analisis regresi T pada tabel 8 menunjukkan t_{hitung} Keterlibatan Karyawan (X_1) adalah sebesar 4.738 lebih besar dari $t_{tabel} 1.697$ dengan tingkat signifikansi bernilai 0.000 (berpengaruh) dan koefisien regresi sebesar 3.952. Hal ini berarti bahwa Keterlibatan Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil analisis regresi T pada tabel 8 menunjukkan t_{hitung} Kepuasan Kinerja (X_2) adalah sebesar 5.339 lebih besar dari $t_{tabel} 1.697$ dengan tingkat signifikansi bernilai 0.000 (berpengaruh) dan koefisien regresi sebesar 4.616. Hal ini berarti bahwa Keterlibatan Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 9. Analisis Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 198.320 | 7.202 | | .000 |
| | X1 | -2.726 | .140 | -.443 | .000 |
| | X1Z | .014 | .000 | 1.327 | .000 |
| 1 | (Constant) | 60.279 | 96.101 | | .535 |
| | X2 | -.199 | 2.936 | -.030 | .946 |
| | X2Z | .027 | .016 | .747 | .097 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan Tabel 9. Persamaan Regresi yang diperoleh

$$Y = 198.320 - 2.726 (X1) + 0.014 (X1*Z)$$

Hasil analisis regresi dari Tabel 9. menunjukkan Variabel $X1*Z$ (interaksi antara variabel Keterlibatan Karyawan ($X1$) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Z)) mempunyai t_{hitung} sebesar 58.293 lebih besar dari t_{tabel} 1.697 dengan signifikansi 0.000 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) merupakan pemoderasi dalam hubungan antara Keterlibatan Karyawan ($X1$) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 9. Persamaan Regresi yang diperoleh

$$Y = 60.279 - 0.199 (X2) + 0.027 (X2*Z)$$

Hasil analisis regresi dari Tabel 9. menunjukkan Variabel $X2*Z$ (interaksi antara variabel Kepuasan Kinerja ($X2$)) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) mempunyai t_{hitung} sebesar 1.712 lebih besar dari t_{tabel} 1.697 dengan signifikansi 0.097 (tidak bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Z) tidak menjadi pemoderasi dalam hubungan antara Kepuasan Kinerja ($X1$) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dibuktikan dengan hasil analisis regresi T mendapatkan nilai t_{hitung} 4.738 lebih besar dari t_{tabel} 1.693 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dibuktikan dengan hasil analisis regresi T mendapatkan nilai t_{hitung} 5.339 lebih besar dari t_{tabel} 1.693 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dibuktikan dengan hasil analisis regresi F mendapatkan nilai f_{hitung} 14.446 lebih besar dari f_{tabel} 2.92 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan hasil analisis koefisien determinasi pengaruh antara keterlibatan karyawan dan produktivitas kerja yang diperkuat oleh OCB sebesar 60% yang awalnya 39.4% menjadi 99.4% dan t_{hitung} sebesar 58.293 lebih besar dari t_{tabel} 1.697 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti hipotesis keempat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimoderasi Oleh Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak memperkuat hubungan antara kepuasan kinerja terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi pengaruh antara kepuasan kinerja dan produktivitas kerja dimoderasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) hanya diperkuat sebesar 3.1% sebelum dimoderasi bernilai 45.5% setelah itu menjadi 48.6% dan mempunyai t_{hitung} sebesar 1.712 lebih besar dari t_{tabel} 1.697 dengan signifikansi 0.097 (tidak bermoderasi). Hal ini berarti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) belum mampu memperkuat pengaruh antara kepuasan kinerja dengan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian di atas maka kesimpulannya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Balai Gunung Tumpa
2. Kepuasan Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Balai Gunung Tumpa
3. Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Balai Gunung Tumpa
4. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memoderasi pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja
5. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) tidak memoderasi pengaruh Kepuasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Rekomendasi

1. Manajemen Balai Gunung Tumpa sebaiknya mempertahankan dan secara konsisten meningkatkan Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kinerja yang secara statistik mempengaruhi Produktivitas Kerja.
2. Manajemen Balai Gunung Tumpa sebaiknya mengevaluasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) agar bisa lebih mempengaruhi Produktivitas Kerja.

REFERENCES

- D. Irzani, A. D. Witjaksono (2014). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* | Vol 2, No 1, pp 266-281(2014).
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hendy (2020). ANALISIS PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA NUSANTARA SAFETY MEDAN. *jurnal Ilmiah SMART*, 128-139. <http://st.multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/60>. Diakses tanggal 25 September 2022.
- Irawan, Luthfi, dan Sudarma. 2016. "Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen* 5(2): 149–55.
- I. Fanani, S. D. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *fundamental management journal*, 40-53. doi: <https://doi.org/10.33541/fjm.v1i04.246>. Diakses tanggal 7 Oktober 2022.
- Melisa Ngangi, Herman Karamoy, Hendra Tawas. (2019). Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 281-296. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/23745/23399>. diakses tanggal 28 September 2022.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi II. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana