

## MOTIVASI KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PT MK SEMARANG

Andi Hendrawan, Indriyani, Hari Sucahyowati, Kristian Cahyandi

Akademi Maritim Nusantara Cilacap

Email andi\_hendrawan@amn.ac.id

### Abstract

*Motivation is the cause, the basic reason for someone's drive to act or the main idea that always plays a role in human behavior. The reason to be more active in working from lecturers in general is because of economic motivation besides worship motivation. PT MK is a shipping company which is also an organization. Successful organizations need employees who will do more than their normal work tasks or employees who will deliver performance that exceeds organizational expectations. In today's dynamic world of work, where more and more tasks are performed in teams and flexibility becomes very critical, organizations need employees who will do OCB. The purpose of this research is to prove the influence or relationship between work motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of PT MK. This research is a cross-sectional study, between independent variables and dependent variables measured at one time or simultaneously. Independent variables: work motivation and organizational citizenship behavior (OCB) as bound. The population of this research is all employees of PT MK a shipping company in Semarang, the samples taken were 30 employees. Random sampling technique. Motivation is very closely related to Organizational citizenship behavior (OCB) with a P value of 0.00. The influence of motivation on OCB of 0.825 or 82.5% means that 82.5% OCB is strongly influenced by motivation and 17.5%*

**Keyword:** *Motivation, Organizational citizenship behavior*

### Abstrak

*Motivasi adalah penyebabnya, alasan dasar dorongan seseorang untuk bertindak atau ide utama yang selalu berperan dalam perilaku manusia. Alasan untuk lebih aktif dalam bekerja dari dosen pada umumnya adalah karena motivasi ekonomi selain motivasi ibadah. PT MK adalah perusahaan pelayaran yang juga merupakan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas kerja normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana semakin banyak tugas dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan OCB. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh atau hubungan antara motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT MK. Penelitian ini merupakan penelitian cross-sectional, antara variabel independen dan variabel dependen yang diukur pada satu waktu atau secara bersamaan. Variabel independen: motivasi kerja dan perilaku warga organisasi (OCB) sebagai terikat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT MK yang merupakan perusahaan pelayaran di Semarang, sampel yang diambil adalah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel acak. Motivasi sangat erat kaitannya dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dengan nilai P 0,00. Pengaruh motivasi pada OCB sebesar 0,825 atau 82,5% berarti bahwa 82,5% OCB sangat dipengaruhi oleh motivasi dan 17 %.*

**Kata kunci:** *Motivasi, Organizational citizenship behavior*

## A. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumberdaya, termasuk sumberdaya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Faktor penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan (Rahmawati, 2010)

Motivasi adalah sebab, alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berperan terhadap tingkah laku manusia. Alasan untuk lebih giat dalam bekerja dari dosen pada umumnya karena motif ekonomi selain motif ibadah. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin perguruan tinggi memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan dan dosen terhadap perguruan tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*),

Penelitian Sofia (2016) pegawai yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan pegawai akan berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus. Perilaku. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkatkan kinerja karyawan dan Dosen Akademi Maritim Nusantara karena perilaku ini merupakan perilaku baik dan disiplin antara lain saling membantu tanpa pamrih, saling mengingatkan dan menggantik rekan kerja (Hendrawan, Sucahyawati, & Indriyani, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

PT MK adalah perusahaan pelayaran yang juga merupakan organisasi. Organisasi yang sukses Hendrawan (2018) membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Karyawan PT MK terdiri dari tiga orang sekretaris selebihnya merupakan kepala bagian dan staf, pekerjaan seorang sekretaris dalam sebuah organisasi sangat vital karena membantu pimpinan menyiapkan kebutuhan pimpinan dan mengakomodir staff. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan OCB. Tujuan dari penelitian adalah membuktikan pengaruh atau hubungan antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT MK.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko (2012) disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins, Judge, & L, (2008) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Maslow (2010) motivasi adalah kekuatan *energy* seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi *intrinsic*) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

McClelland (1961) Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi,

mencapai standar – standar, berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins et al., 2008)

Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5 yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50/50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktepatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan. Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil) karena nantinya tidak akan ada tantangan

untuk keterampilan–keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan–tujuan yang mengharuskan mereka berjuang (Robbins & Judge, 2008).

Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan Kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan – hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi (Robbins et al., 2008)

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

McClelland (1961) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- a. Faktor Intrinsik: Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:
  - 1) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
  - 2) *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk maka individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini

menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

- 3) *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.
  - 4) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
  - 5) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.
- b. Faktor Ekstrinsik: Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

### 3. OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)

#### PNGERTIAN OCB

Hendrawan, Sucahyowati, Reyendra, & Indriyani, (2019) dan Organ, (1988) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Podsakoff,(1996) OCB mempengaruhi keefektifan organisasi.

Menurut Organ (1988) ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*. Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

#### **4. KONSEP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

Asaph katarangi kaburura (2011) memperkenalkan konstruk *OCB* dengan menarik konsep perilaku super peran, *OCB* didefinisikan sebagai “perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistim imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988) Pada tahun 1997, Organ meredefinisi *OCB* sebagai “kontribusi terhadap pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial dan psikologi yang mendukung kinerja tugas.

Menurut Organ, (1988), bukan merupakan suatu persyaratan absolut dari diskripsi kerja. *OCB* bukan sekedar perilaku yang melibatkan pilihan individu. Seseorang tidak akan dihukum jika ia memilih untuk tidak melakukan hal tersebut. *OCB* baik secara langsung atau eksplisit tidak dikenal dalam system *reward* yang normal ada dalam organisasi kerja karyawan. *OCB* secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif. Secara keseluruhan yang dimaksud adalah jumlah perilaku seseorang sepanjang waktu dan jumlah perilaku setiap orang dalam kelompok, bagian maupun organisasi.

Podsakoff, Whiting, & Podsakoff (2011) menunjuk pada “perilaku diluar tugas pekerjaan normal karyawan yang melebihi panggilan tugasnya atau melebihi persyaratan peran kerjanya (*out-of-role*)”. Sedangkan Nair, Bikaneria, & Jain (2013) mendefinisikan *OCB* “sebagai perilaku *discretionary* individu yang tidak secara langsung atau eksplisit ada dalam sistem *reward* yang formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif”.

*OCB* dianggap penting karena perilaku ini sering dijadikan bahan pembicaraan yang positif dan patut dicontoh, baik oleh kastemer, klien ataupun oleh mahasiswa, terutama ketika mereka pindah penyedia layanan (*switching service provider*). Hendrawan, Laras, Sucahyowati, & Cahyandi (2020) menyitir beberapa hasil penelitian untuk mengkaji mengapa karyawan terlibat dalam *OCB* dan apa yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan melakukan *OCB*, yaitu bahwa:

- 1) Tidak ada hubungan yang jelas antara *OCB* dengan kebanyakan karakteristik kepribadian. *OCB* yang lebih tinggi sering ditemukan pada karyawan yang berorientasi pada kolektivisme daripada pada karyawan yang lebih berorientasi pada individualisme.
- 2) Adanya faktor situasional tertentu yang terkait dengan *OCB*, antara lain faktor yang didefinisikan oleh karyawan maupun manager sebagai “bagian dari pekerjaan” dan faktor yang disebut “di luar peran”. Karyawan sering mendefinisikan pekerjaannya secara luas dan memasukkan aktivitas *OCB* sebagai bagian dari tugasnya, sedangkan manager mereka menganggapnya sebagai aktivitas “ekstra”. *OCB* cenderung mempengaruhi evaluasi manajerial karyawan, namun kadang-kadang diinterpretasikan sebagai upaya untuk melakukan sesuatu yang baik bagi perusahaan dan bagi kastemer.
- 3) Kepemimpinan manager yang diterima oleh karyawannya mempengaruhi *OCB*. Terutama kepercayaan antara seorang karyawan dan seorang manager dan suatu gaya kepemimpinan yang mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan diantara karyawan.
- 4) Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan *OCB*.

### C. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

#### D. METODE PENELITIAN



Metode Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional, antara variabel bebas dan variabel terikat diukur dalam satu waktu atau bersamaan. Sumber data dari merupakan data primer yang diambil dengan cara pengisian kuesioner; variabel bebas dan variabel terikat diukur dalam satu waktu atau bersamaan. Variabel bebas: motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai terikat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT MK sebuah perusahaan pelayaran di Semarang, sampel yang diambil adalah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan random. Teknik analisa menggunakan analisa regresi linier. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap:

1. Tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi: a. Pengamatan /observasi awal PT MK. b. Penentuan sampel. c. Sistem kerja PT MK .
2. Tahap pengumpulan data: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran langsung, a. Pengukuran motivasi kerja : b. Pengukuran OCB

Data yang diperoleh di analisis secara diskriptif dan analitik. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dianalisis secara analitik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.. Analisis analitik memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel motivasi kerja dan OCB.

## E. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.670	5.96709	.681	59.873	1	28	.000	1.087

Predictors: (Constant), motivasi kerja

Dependen Variable OCB

**Tabel 2 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2131.829	1	2131.829	59.873	.000 <sup>a</sup>
	Residual	996.971	28	35.606		
	Total	3128.800	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: OCB

**Tabel 3 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.354	5.846		1.771	.087
	motivasi kerja	1.578	.204	.825	7.738	.000

a. Dependent Variable: OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap OCB yang sangat signifikan dengan nilai  $P=0,00$ . Jr & Story (2011) melaporkan hasil studi lapangan yang menguji hubungan antara sumber-sumber motivasi kerja karyawan dan penggunaan mereka atas perilaku OCB yang dinilai oleh para pemimpin mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber motivasi kerja individu terkait dengan penggunaan perilaku OCB. Secara khusus, motivasi kerja internal konsep diri paling terkait dengan tampilan individu dari perilaku

kewarganegaraan organisasi. Juga, motivasi eksternal instrumental dan konsep diri individu secara negatif terkait dengan perilaku warga organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi yang mencari perilaku kewarganegaraan organisasi dapat memilih individu yang lebih tinggi dalam konsep diri internal dan lebih rendah dalam motivasi eksternal instrumental dan konsep diri.

Penelitian Hendrawan, Sucahyowati, & Chayandi (2019) Prilaku Organizational citizenship behavior (OCB) sangat mempengaruhi prilaku orang dalam berbuat baik dan benar, demikian dalam pelestarian lingkungan. Karyawan atau siapa pun yang mempunyai prilaku OCB yang baik maka dia akan berusaha melestarikan lingkungan dengan cara dan kemampuan yang ia miliki, contoh membuang sampah pada tempatnya, menanam pohon, menjaga kebersihan, mempropagandakan pentingnya lingkungan hidup dan sebagainya. Sifat OCB dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja Hendrawan (2017); Hendrawan, Sucahyawati, & Cahyandi (2018); Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, & Indriyani (2018); Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi (2018) dan Hendrawan, Yulianeu, & Cahyandi, (2018) mencegah stress dan tujuan kinerja organisasi akan tercapai(Hendrawan & Yulianeu, 2017).

Hubungan antara motivasi kerja dengan OCB ditunjukkan dengan persamaan:

$$y = 1,5x + 1,3$$

dengan  $y = \text{OCB}$  dan  $x$  adalah motivasi kerja nilai B positif berarti semakin termotivasi maka prilaku OCB makin baik. Penelitian Setyobudi (2015) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan erat dengan OCB, OCB dan motivasi selain meningkatkan kinerja juga akan meningkatkan kreativitas(Hendrawan, Kuswantoro, & Sucahyowati, 2019) yang pada ujungnya adalah jika dalam proses kinerja adalah konsep bagaimana meningkatkan nilai penjualan, OCB dan motivasi akan meningkat konsep yang luar biasa dalam hal kreativitas dalam kinerja(Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, & Rayendra, 2019)

## F. KESEIMPULAN

Pada karyawan PT MK bisa disimpulkan bahwa motivasi sangat berhubungan erat dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai  $P=0,00$ . Pengaruh motivasi terhadap OCB sebesar 0,825 atau 82,5 % artinya 82,5 % OCB sangat dipengaruhi oleh motivasi dan 17,5 % dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk meningkatkan perilaku OCB maka motivasi pimpinan sangat penting karena keberadaan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) sangat mendukung dan menentukan kinerja organisasi atau tim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asaph katarangi kaburura. (2011). Competencies, empowerment and organisational citizenship behaviors (ocbs) among public sector accountants in uganda. *a dissertation submitted to makerere UNIVERSITY BUSINESSSCHOOL IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF A MASTERS DEGREE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF MAKERERE UNIVERSITY.*
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE.*
- Hendrawan, A. (2017). Kompetensi dan kreativitas tim pada umkm di wilayah kecamatan bantarsari kabupaten cilacap. *Seminar Nasional Dan Call Paper SINEMA 2 Fakultas FIB Universitas Negeri Surabaya , 5 Oktober 2017, 264–275.*
- Hendrawan, A. (2018). Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 1(4), 489–496.*
- Hendrawan, A., Kuswanto, F., & Sucahyowati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah ( UMKM ). *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi), 2(1), 1–12.*
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior (OCB). *Seminar Urecol Universitas ASiyah Yogyakarta, 1–16.*
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Cahyandi, K. (2018). Hubungan pendidikan dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap indikator keselamatan nelayan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan “Job Outlook*

*Mencari Atribut Ideal Lulusan Perguruan Tinggi,”* 30–40.

Hendrawan, A., Suchayawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). Stres kerja dan kelelahan kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13.

Hendrawan, A., Suchayawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan akademi maritim nusantara. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS Semarang*, 39–48.

Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Cahyandi, K. (2018). E-commerce in small and medium enterprises (smes) in order to improve performance. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 208–215.

Hendrawan, A., Suchayowati, H., Cahyandi, K., & Rayendra, A. (2019). Pengaruh marketing digital terhadap kinerja penjualan produk umkm asti gauri di kecamatan bantarsari cilacap. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 4(1), 50–61.

Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Chayandi, K. (2019). perilaku organizational citizenship behavior (ocb) dan kelestarian lingkungan. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2019*, (2006), 52–61.

Hendrawan, A., Suchayowati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). Organizational citizenship behavior (ocb) dan kelelahan kerja pada nelayan. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135–155.

Hendrawan, A., & Yulianeu, A. (2017). The impact of physical environment of work stress in abk ( crew ) fishing boat in cilacap. *Icsteim .iNTERNATIONAL cONFERENCE ON sOCIAL , eCONOMIC AND MANAGEMENT*, 1–21.

Hendrawan, A., Yulianeu, A., & Cahyandi, K. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TIM. *Journal of managementReview*, 2(1), 143–150.

Jr, J. E. B., & Story, J. S. P. (2011). work motivation and organizational citizenship behaviors. *JOURNAL OF LEADERSHIP STUDIES*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.1002/jls>

McClelland, D. . (1961). The achieving society. *Van Nostrand*.

Nair, K. S., Bikaneria, S., & Jain, D. (2013). Impact of Leadership Behavior on Performance of Organizational Citizenship Behavior and Determinants of Organizational Fairness: A Study of Select Private Sector Companies. *Research and Sustainable Business RESEARCH*.

Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior. *The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA Lexington Books.

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2011). Effects of

Organizational Citizenship Behaviors on Selection Decisions in Employment Interviews. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 310–326. <https://doi.org/10.1037/a0020948>

- Rahmawati, R. (2010). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt permodalan nasional madani banjarmasin. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 63–67.
- Robbins, S., Judge, T., & L, T. A. J. (2008). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hal, 2008.
- Setyobudi, S. B. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada pt. benih citra asia jember. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, 1–70.
- Sofia, N. M. (2016). Pengaruh person organization fit (po-fit), organizational citizenship behavior (ocb) dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada sekretariat daerah kabupaten kudus). *PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MURIA KUDUS*.