

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta

Lufty Syofaah¹, Audita Nuvriasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email : syofaah.lufty20@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of motivation, organizational culture, and organizational commitment on organizational citizenship behavior in University of Tunas Pembangunan, Surakarta. This research used a quantitative approach. Primary data collected by distributing questionnaires to a sample of 82 employees University of Tunas Pembangunan, Surakarta. The data analysis used in this study is multiple linear regression test. The result of this research showed that of motivation, organizational culture, and organizational commitment had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, with a significance level of motivation is $0.000 < 0.05$, organizational culture is $0.028 < 0.05$ and organizational commitment is $0.008 < 0.05$. Motivation, organizational culture, and organizational commitment have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The determinatio test showed that the percentage of motivation, organizational culture, and organizational commitment is 0.535 or 53.50%, this means that the variables of motivation, organizational culture, and organizational commitment simultaneously influence organizational citizenship behavior by 53.50% while the rest is 46.50% influenced by other variables outside this study. Motivation is the most dominant or influential variable with the largest beta coefficient (β_1), which is 0.435.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada sampel sebanyak 82 karyawan di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan tingkat signifikansi motivasi sebesar $0,000 < 0,05$; budaya organisasi sebesar $0,028 < 0,05$ dan komitmen organisasi sebesar $0,008 < 0,05$. Motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari uji determinasi diketahui bahwa besarnya persentase pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,535 atau 53,50%, artinya variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 53,50% sedangkan sisanya sebesar 46,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dengan nilai koefisien beta (β_1) yang paling besar yaitu 0,435.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

© 2021 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Organisasi menginginkan dan membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak ada di dalam deskripsi pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019) menyampaikan jika organisasi yang

memiliki pekerja seperti demikian lebih unggul daripada yang tidak, karena organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang dapat melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka, yang akan memberikan kinerja di atas harapan.

Dengan semakin dinamisnya pekerjaan, memiliki fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun tim sangatlah penting. Pekerja yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan membantu pekerja lain dalam timnya, secara sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, saling menghormati, memberikan semangat, serta bertoleransi atas beban dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai dan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai (Robbins dan Judge, 2019).

Dalam realitasnya, untuk dapat memiliki *organizational citizenship behavior* yang dalam penelitian ini selanjutnya disingkat sebagai OCB yang kuat dibutuhkan faktor-faktor pendukung di dalam organisasi, karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain. Apabila mengacu pada berbagai literatur, banyak faktor yang berpengaruh terhadap OCB. Beberapa di antaranya adalah pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan (Naway, 2017).

Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta yang dalam penelitian ini selanjutnya disingkat sebagai UTP Surakarta dipilih sebagai obyek penelitian dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide, masukan dan saran kepada organisasi. Penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan juga belum optimal, hal ini salah satunya dapat dilihat dari terjadinya peningkatan keterlambatan kehadiran karyawan UTP Surakarta dalam jangka waktu 3 bulan terakhir.

Tabel 1

Data Kehadiran UTP Surakarta Bulan Agustus-Oktober 2020

No	Keterangan	Agst	Sept	Okt
1	Sakit	2	0	1
2	Izin	3	1	3
3	Tanpa Keterangan	0	0	0
4	Terlambat	3	8	11

Sumber: data Personalia UTP Surakarta 2020

KAJIAN LITERATUR

Pengertian OCB

OCB dijelaskan oleh Aldag (1997) dalam Titisari (2014) sebagai sebuah kondisi individu

yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, hal ini meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut mencerminkan perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

OCB cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih kepada perusahaan (Enny, 2019).

Jenis-Jenis OCB

Enny (2019) menjelaskan terdapat dua jenis dari OCB, antara lain:

1. OCB-O adalah perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, seperti kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban.
2. OCB-I adalah perilaku-perilaku secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, seperti membantu rekan yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian secara pribadi pada pegawai lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari diskripsi pekerjaan yang resmi.

Dimensi OCB

Organ (1997) menjelaskan dalam Muhdar (2015) bahwa terdapat 7 dimensi dari OCB, antara lain:

1. *Altruism* (membantu orang lain), adalah asas yang mengutamakan kepentingan orang lain, hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya.
2. *Conscientiousness* (kesungguhan), adalah ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan

- (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan.
3. *Sportmanship* (sportif), adalah keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek negatif.
 4. *Civic Virtue* (partisipasi sukarela), yaitu perilaku yang ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian.
 5. *Courtesy* (kesopanan dan rasa hormat), adalah kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.
 6. *Peacekeeping* (stabilator), suatu tindakan untuk menyelesaikan konflik interpersonal dalam organisasi.
 7. *Cheerleading* (pemandu sorak), suatu tindakan yang diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Titisari (2014) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan Robbins dan Judge (2019) menyampaikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan.

Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Titisari (2014) dapat dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Motivasi positif, merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

2. Motivasi negative, merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan dan ketakutan.

Dimensi Motivasi

Motivasi menurut Teori McClelland memiliki 3 dimensi, sebagai berikut (Tewal dkk, 2017):

1. Kebutuhan akan prestasi, merupakan kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian dan memiliki standar yang tinggi.
2. Kebutuhan afiliasi, merupakan kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, merupakan kebutuhan yang didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.

Pengertian Budaya Organisasi

Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu Antropologi; dengan tokohnya Killman. Diartikan sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Sedangkan organisasi berasal dari bahasa Yunani “*organon*” yang berarti alat atau instrument. Arti kata menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Enny (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi.

Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2019). Sedangkan Tewal dkk (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sesuatu yang berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut.

Hubungan Motivasi Dengan OCB

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Titisari, 2014). Semakin besar motivasi dari karyawan maka akan berpengaruh pada semakin giatnya karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada lebih cepatnya tujuan

organisasi dapat tercapai. Organ (1997) dalam Nazmah dan Supriyanti (2014) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi internal dan berkelanjutan yang berasal dari dalam diri individu karena adanya kebutuhan intrinsik akan prestasi, kompetensi, maupun afiliasi akan memunculkan OCB.

Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2019) dalam bukunya menjelaskan bahwa terdapat dua jenis budaya organisasi, antara lain:

1. *Dominant Culture* (budaya dominan) adalah seperangkat nilai inti yang dimiliki oleh sebagian besar anggota organisasi.
2. *Subculture* (subkultur) adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh minoritas, biasanya merupakan minoritas kecil, dari anggota organisasi. Subkultur biasanya merupakan hasil dari masalah atau pengalaman yang dimiliki oleh anggota departemen atau unit.

Indikator Budaya Organisasi

Untuk memahami dan mengukur keberadaan budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat 7 indikator penting yang dapat digunakan, antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, adalah tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail, adalah tingkat para pekerja untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil, adalah tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi pada orang, adalah tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi.
5. Orientasi pada tim, adalah tingkat aktivitas kerja diorganisasi dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan, adalah tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas, adalah tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan *status quo* yang kontras dengan pertumbuhan.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan OCB

Budaya organisasi yang kuat akan dapat mempengaruhi tingkat kerataan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat

pada setiap pribadi karyawan. Jika budaya yang kuat dapat terkondisikan dengan baik akan mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Titisari, 2014). Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan terutama pada seluruh karyawan, semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan yang pada akhirnya OCB terbentuk dengan baik (Muhdar, 2015).

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Tewal dkk, 2017). Sedangkan secara lebih rinci Kusumaputri (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi, merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, hal tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan kepentingan pribadi.

Tingkatan Komitmen Organisasi

Setiap karyawan memiliki tingkatan komitmen organisasi yang berbeda-beda, Kusumaputri (2018) menjelaskan bahwa terdapat tiga tingkatan komitmen organisasi, antara lain:

1. Tingkat komitmen organisasi tinggi. Tingkat komitmen organisasi tinggi dikarakteristikan oleh penerimaan yang kuat pada nilai-nilai organisasi.
2. Tingkat komitmen organisasi sedang (*moderate*). Tingkat komitmen organisasi sedang (*moderate*) dikarakteristikan oleh penerimaan yang rasional dari tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi sama dengan kesediaan untuk memperluas usaha untuk tetap bertahan dalam organisasi.
3. Tingkat komitmen organisasi rendah. Tingkat komitmen organisasi rendah dikarakteristikan oleh senjangnya pemahaman tujuan dan nilai-nilai organisasi juga kesediaan untuk memperluas usaha untuk tetap bertahan dengan organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Tiga dimensi komitmen organisasi dijelaskan oleh Mayer dan Allan (1997) dalam Titisari (2014):

1. Komitmen afektif. Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung terus menerus dan akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada didalam hati mereka.
2. Komitmen normatif. Komitmen normative mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan, Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka sedang bekerja.
3. Komitmen berkelanjutan. Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi Dengan OCB

Kusumaputri (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi, merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas komitmen organisasi tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi, hal inilah yang mendorong terbentuknya OCB dalam diri pekerja.

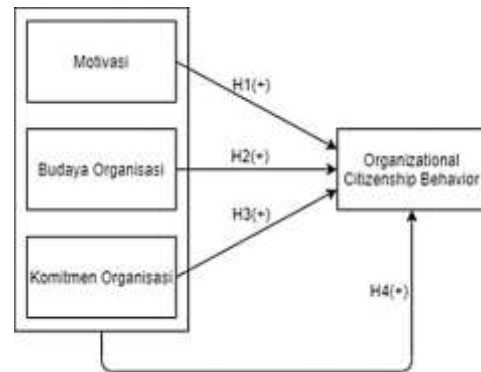
Hipotesis

Penelitian ini merumuskan 4 (empat) hipotesis yang digunakan sebagai dasar pengujian, sebagai berikut:

1. H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta
2. H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta
3. H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta
4. H4: Motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta

Keempat hipotesis tersebut digambarkan dalam kerangka pikir, sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal, yaitu data yang dikelompokkan berdasarkan jenjang, dimana kelompok satu lebih tinggi daripada kelompok yang lain (Juliandi dkk, 2014). Skala instrumen yang dipakai adalah skala Likert yang terdiri dari 5 jawaban, yaitu:

1. Sangat tidak setuju (STS) dengan nilai 1
2. Tidak setuju (TS) dengan nilai 2
3. Cukup Setuju (CS) dengan nilai 3
4. Setuju (S) dengan nilai 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
- 6.

Uji Instrumen Data

Instrumen angket atau kuesioner yang telah dirancang perlu untuk diuji agar diketahui apakah sudah sah (valid) dan andal (reliabel) atau belum, pengujian dilakukan melalui dua alat uji:

1. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Juliandi dkk, 2014).

Validitas instrumen ditentukan dengan melihat nilai probabilitas kesalahan dari korelasi (Sig.). Nilai probabilitas yang ditetapkan adalah 0,05 jika nilai Sig. < 0,05 maka item instrument yang dinyatakan tidak valid dan jika Sig. > 0,05 maka item instrument yang dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya

untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabilitas suatu indikator atau variabel menyangkut tiga faktor: *stable reliability*, *representative reliability*, dan *equivalence reliability* (Pandjaitan dan Ahmad, 2017).

Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik, dan sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) < 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang buruk.

Uji Asumsi Klasik

Pandjaitan dan Ahmad, 2017, menjelaskan bahwa uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan terhadap linearitas data dan normalitas data yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak dalam model regresi.

2. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan kepengamatan yang lain, sehingga pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat

3. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas.

Tahap Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis, adalah:

1. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif digunakan untuk data yang tidak dapat diangkakan (Radjab dan Jam'an, 2017). Analisis kualitatif ini menggunakan statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Radjab dan Jam'an, 2017). Alat yang digunakan untuk mengukur antara lain:

a. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi, merupakan susunan data dalam suatu tabel yang telah diklasifikasikan menurut kelas atau kategori-kategori tertentu. (Priyono,

2016). Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil dari responden.

b. *Mean arithmetic*, merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan rata-rata penilaian responden terhadap variabel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}}$$

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk data yang dapat dihitung dengan angka (Radjab dan Jam'an, 2017). Analisis kuantitatif ini menggunakan statistik inferensial atau statistik induktif, dimana dianalisis ini sudah ada upaya untuk mengadakan penarikan kesimpulan dan membuat keputusan. Ada beberapa alat yang diterapkan, antara lain:

a. Analisis jalur regresi linier berganda, merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan variabel terikat (Y). Model persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = OCB

β = Nilai konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Komitmen Organisasi

e = Kesalahan Penggunaan

b. Analisis koefisien determinasi, merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$K_d = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

1. Uji t, merupakan pengujian hipotesis untuk menilai besarnya pengaruh parsial variabel bebas terhadap tvariabel terikat. Hipotesis akan diuji dengan berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a akan diterima, begitu pula sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak, begitu pula sebaliknya.

2. Uji F, merupakan pengujian hipotesis untuk melihat besarnya pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis akan diuji dengan berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a akan diterima, begitu pula sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak, begitu pula sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *Pearson Correlation* dengan membandingkan r hitung serta melihat nilai probabilitas kesalahan dari korelasi (Sig) yang telah ditentukan sebesar 0,05. Penelitian ini menggunakan 30 responden dengan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah 0,05 maka r tabelnya sebesar 0,361. Dari hasil pengujian validitas menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 25* dihasilkan bahwa semua butir pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid karena melebihi r tabel yaitu 0,361 dan nilai signifikansinya tidak lebih dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*), dengan kriteria jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) yang dihasilkan $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik, dan sebaliknya. Dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 25* dihasilkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) yang dihasilkan $> 0,6$.

Analisis Statistik Deskriptif

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas maka angket disebarkan kepada seluruh sampel yaitu 82 karyawan UTP Surakarta. Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik untuk mengetahui gambaran responden dengan lebih jelas, diantaranya adalah unit kerja, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama masa kerja dari karyawan. Hasil analisis profil responden yang dilakukan dengan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel 2 sampai dengan 6 di bawah ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kantor Pusat	47	57,3%
Fakultas Pertanian	7	8,5%
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	5	6,1%
Fakultas Teknik	14	17,1%
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	9	11%
Total	82	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	58	70,7%
Perempuan	24	29,3%
Total	82	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-30	25	30,5%
30-50	48	58,5%
>50	9	11,0%
Total	82	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	37	45,1%
Diploma 3 (D3)	11	13,4%
Sarjana Strata Satu (S1)	29	35,4%
Sarjana Strata Dua (S2)	5	6,1%
Total	82	100,0%

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
<5	26	31,7%
5-10	25	30,5%
10-25	20	24,4%
>25	11	13,4%
Total	82	100,0%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari 82 angket yang telah disebarakan juga diperoleh rata-rata penilaian responden terhadap variabel penelitian yang dihitung menggunakan *mean arithmetic* sebagai berikut:

Tabel 7
Penilaian Terhadap Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Motivasi	4,0528	Setuju
Budaya Organisasi	3,8379	Cukup Setuju
Komitmen Organisasi	4,0574	Setuju
OCB	4,1186	Setuju

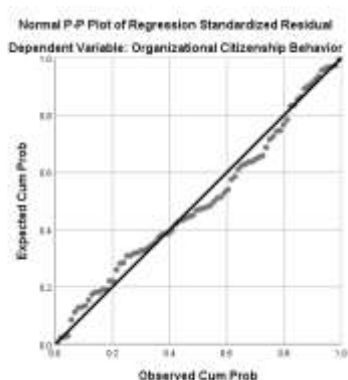
Sumber: Data diolah, 2021

Maka dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi adalah “setuju”, budaya organisasi adalah “cukup setuju”, komitmen organisasi adalah “setuju” dan OCB adalah “setuju”.

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi dengan norma.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2021

Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

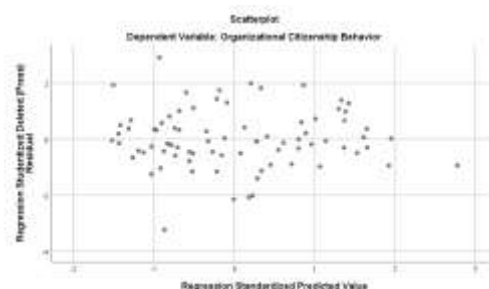
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	0,560	1,784
Budaya Organisasi	0,703	1,422
Komitmen Organisasi	0,674	1,484

Sumber: Data diolah, 2021

Uji multikolinearitas menghasilkan nilai inflasi varian / VIF untuk variabel motivasi sebesar 1,7284; variabel budaya organisasi sebesar 1,422 dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,484. Kriteria yang digunakan untuk menentukan hasil multikolinearitas adalah jika nilai inflasi varian / VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka data tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel bebas penelitian. Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai inflasi varian / VIF dari masing-masing variabel bebas tidak melebihi 4 ataupun 5 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas variabel bebas penelitian.

Uji Heterokedasitas

Gambar 3
Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji heterokedasitas yang ditunjukkan pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, hal ini sesuai dengan kriteria dari uji heterokedasitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, atau bisa disebut homokedastisitas yaitu nilai varian residual dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

Analisis Jalur Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tiga variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap satu variabel terikat yaitu OCB (Y) di UTP Surakarta.

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,817	4,155	
Motivasi	0,600	0,139	0,435

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Budaya Organisasi	0,313	0,140	0,202
Komitmen Organisasi	0,359	0,131	0,253

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan Tabel 9. maka diperoleh nilai konstanta (β) sebesar 4,817, serta nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk variabel motivasi (β_1) sebesar 0,435; variabel budaya organisasi (β_2) sebesar 0,202; dan komitmen organisasi (β_3) sebesar 0,253. Sehingga persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,817 + 0,435X_1 + 0,202X_2 + 0,253X_3 + e$$

Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel bebas yakni motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap OCB di UTP Surakarta.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,743	0,552	0,535	3,11814

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 10 diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjust R Square* sebesar 0,535; artinya variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap keputusan sebesar 53,50% sedangkan sisanya sebesar 46,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	1,159	0,250
Motivasi	4,302	0,000
Budaya Organisasi	2,234	0,028
Komitmen Organisasi	2,745	0,008

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 11, maka pengambilan keputusan pada uji t dinyatakan sebagai berikut:

1. Ho1 ditolak dan Ha1 diterima
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (4,302) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Ho2 ditolak dan Ha2 diterima
Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,234) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi 0,028 < 0,05.
3. Ho3 ditolak dan Ha3 diterima
Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,745) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat besarnya nilai pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dihitung dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25, maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 12.

Tabel 12
Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	32,055	.000 ^b

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 12 diperoleh nilai F sebesar 32,005. Maka keputusan pada pengujian hipotesis pada uji F dinyatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Hal ini ditandai dengan nilai F hitung (32,005) > F tabel (2,72) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
 4. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan OCB di UTP Surakarta.
 5. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB di UTP Surakarta.
- ## DAFTAR PUSTAKA
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (Konsep dan Aplikasi)*. Medan: UMSU Press.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nazmah, Marlina, E., & Supriyanti, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Psikologi Volume 6*, 114-123.
- Pandjaitan, D. R., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandar Lampung: Aura Publishing.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoharjo: Zifatama Publishing.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan UMM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- ## Profil Penulis
1. **Lufty Syofaah**, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
Email: syofaah.lufty20@gmail.com
 2. **Dr. Audita Nuvriasari, S.E., M.M.**, Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
Email: skripsiaudita@gmail.com