



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya)

Sandra Sri Rahayu<sup>1</sup>, Barin Barlian<sup>2</sup>, Arif<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115

Korespondensi: [sandrahayu90@gmail.com](mailto:sandrahayu90@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the simultaneous and partial effect of Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance in the State Civil Apparatus of the Tasikmalaya City Health Service. The research method used in this study is to use quantitative research methods with descriptive methods. Respondents in this study were civil servant employees at the Tasikmalaya City Health Office as many as 90 employees. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. Data collection techniques used library research, interviews, and questionnaires. The results of the study show that work motivation and organizational citizenship behavior (OCB) simultaneously have a significant effect on employee performance. Work motivation partially has a significant effect on employee performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially has a significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sebanyak 90 orang pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software SPSS* versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, wawancara, kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Seiring dengan kemajuan zaman di era globalisasi ini maka perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi sangatlah penting, dengan SDM yang berkualitas mereka akan mampu bersaing dan mandiri dalam menjalankan tugasnya. Maka dengan itu, persiapan Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa yang akan datang harus mampu bersaing dalam perkembangan dunia yang arusnya sangat cepat ini. Dengan diiringi oleh keahlian yang memumpungi sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat. Maka dari itu dibutuhkan sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didalam organisasi.

Received Juli 20, 2023; Revised Agustus 11, 2023; Acapted: September 01, 2023

\* Sandra Sri Rahayu, [sandrahayu90@gmail.com](mailto:sandrahayu90@gmail.com)

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sendiri merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang kesehatan. Dimana instansi ini mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Kesehatan yang meliputi kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan dan sumber daya kesehatan, serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:132) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

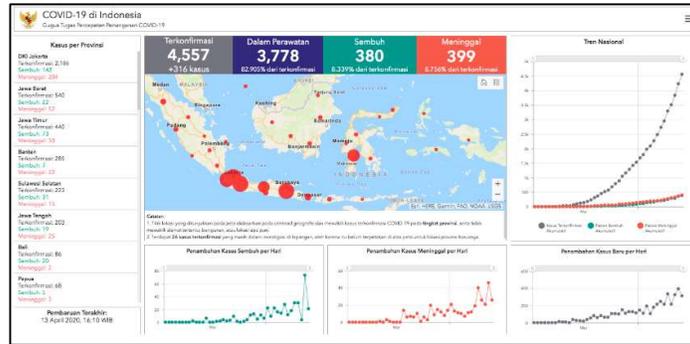


*Sumber : Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya*

**Gambar 1.**

### **Penelitian Prestasi Kerja Bulan April-Desember 2022**

Dari Gambar 1.2 dapat di ketahui bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya mengalami penurunan dan peningkatan. Terjadinya penurunan kinerja pegawai pada bulan April, Oktober, September, dan Desember terjadi di karenakan adanya penurunan Motivasi Kerja yang di akibatkan oleh adaptasi perubahan lingkungan kerja, karena pada tahun 2019-2022 telah terjadi pandemi *Covid-19*.



Sumber : Kominfo

Gambar 2.

### Grafik terkonfirmasi Covid-19 di Indonesia pada April 2020

Dilihat dari 2 tahun kebelakang dimana dunia sedang di landa virus Covid-19 maka kekacauan terjadi dimana-mana, pemerintahan dan perusahaan-perusahaan banyak yang tidak berjalan dengan stabil dikarenakan adanya karantina di rumah masing-masing. Para pegawai terpaksa di rumahkan ataupun di adakannya sistem *Work From Home* (WFH) hal tersebut memicu kekhawatiran dan penurunan tingkat motivasi kerja para pegawai di kala itu. Apalagi bagi para pekerja di bidang Kesehatan yang dimana di kala Covid-19 mereka harus lebih bekerja ekstra untuk penanganan masyarakat yang terjangkit virus Covid-19. Maka dari itu setelah Covid-19 berlalu dibutuhkan sebuah motivasi kerja bagi para pegawai agar kinerja kerja mereka bisa stabil kembali.

Maka dari itu dengan terjadinya kenaikan dan penurunan pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya diduga dipengaruhi adanya penurunan Motivasi Kerja pegawai dan dapat membuat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak dapat terbentuk pada diri pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila pada tahun 2019 bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45. Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, Herman pada tahun 2020 bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di Kementerian Agama Kota Bandung berpegaruh dengan baik. Dan yang di tulis oleh Resa Adji Kurniawan, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu pada tahun 2019 bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN XII Kebun Glantangan.

Untuk pemulihan Kinerja Pegawai tentu dibutuhkan sebuah Motivasi Kerja bagi pegawai yang dimana jika para pegawai memiliki sebuah motivasi maka pekerjaan mereka

dapat berjalan dengan baik. Menurut Jufrizen (2017:27) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Selain karena faktor motivasi kerja untuk pemulihan kinerja kerja pegawai juga membutuhkan sebuah faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut (Kaswan, 2012:117) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibutuhkan untuk pemulihan komunikasi antar pegawai dimana jika para pegawai memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini maka komunikasi antar individu di dalam kantor akan lebih baik, maka dari itu kinerja pegawainya juga akan meningkat.

Menurut bagian Administrator Kesehatan Ahli Pertama bahwa Motivasi Kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sangatlah penting yang dimana Motivasi Kerja dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan dari organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik dan juga tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang di emban maka Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya dapat meningkat.

Berdasarkan observasi menurut bagian Administrator Kesehatan Ahli Pertama adanya pembagian struktural dan fungsional di dalam organisasi juga berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Pegawai bagian struktural sendiri fokus terhadap pekerjaannya dan tidak terlalu berbaur dengan pegawai yang lainnya contohnya seperti seorang sekretaris yang selalu mengolah data di depan komputer dan tidak terjun langsung ke lapangan. Sedangkan, bagian fungsional dapat berbaur sesama pegawai dikarenakan mereka lebih banyak bekerja di lapangan dibanding mengolah data. Dalam mengerjakan pekerjaannya juga mereka tidak bisa untuk saling membantu di karenakan mereka sudah memiliki *jobdesk* dan urutan pengerjaannya masing-masing.

## KAJIAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Setiap pegawai tentu pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nantinya akan berdampak buruk terhadap kinerja dan menyulitkan dalam mengembangkan karir.

Menurut Hasibuan & Silvya (2019:134) “Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.” Sedangkan menurut Mujiatun (2015:49) “Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan instansi tersebut.” Dan menurut Sutrisno (2020:109) “Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Dalam melakukan kegiatan, seorang individu pasti memiliki sebuah faktor yang menjadi dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut.”

Dari pendapat yang di kemukakan oleh para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah proses psikologis seseorang dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana di ungkapkan oleh para ahli. Menurut Sutrisno (2020:122) yang teori hirarki dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi pegawai. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini

seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi.

3. *Kebutuhan sosial (social needs)*

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. *Kebutuhan penghargaan (esteem needs)*

Kebutuhan penghargaan meliputi faktor penghormatan seperti harga diri, otonomi, prestasi, status, penguasaan, dan perhatian.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)*

Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide - ide, memberikan penilaian kritik, dan berprestasi.

***Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan sikap sukarela seorang pegawai yang melebihi tuntutan di tempat kerja. Menurut Bernadetha Nadeak (2020:9) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan “*Organizational Citizenship Behavior* bersifat prososial dan sangat membantu para pegawai baru. Ini menjadikan organisasi dengan suasana formal menjadi sedikit santai, kekeluargaan, dan penuh dengan kerja sama.” Sedangkan menurut Naway dan Haris (2017: 10) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan “*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu.” Dan menurut Darto (2015:207) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan “Istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku individual dimana secara tidak langsung, *organizational citizenship behavior* mengacu pada konstruk dari *extra role behavior (ERB)*, didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan.”

Dari pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli tersebut, dapat ditarik Kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sifat sukarela atau sebuah inisiatif dari pegawai untuk melakukan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Menurut Darto (2014:10) skala untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikenal dengan Skala Morison. Skala ini merupakan salah satu dari beberapa skala pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang telah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik.

Indikator untuk mengukur kelima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Skala Morison adalah sebagai berikut :

1. Dimensi *Altruism* (perilaku membantu pegawai lain) :
  - a. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
  - b. Membantu rekan yang pekerjaannya overload atau berlebih
  - c. Membantu proses orientasi pegawai baru tanpa diminta
  - d. Membantu mengerjakan tugas rekan yang tidak masuk
  - e. Meluangkan waktu membantu rekan yang mengalami permasalahan pekerjaan
  - f. Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
  - g. Membantu rekan di luar departemen/bagian ketika mengalami permasalahan
  - h. Membantu pelanggan atau tamu yang membutuhkan bantuan
2. Dimensi *Conscientiousness* (perilaku melebihi prasyarat minimal)
  - a. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
  - b. Tepat waktu setiap hari tidak peduli musim ataupun lalu lintas dan sebagainya
  - c. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon
  - d. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan
  - e. Datang segera jika dibutuhkan
  - f. Tidak mengambil kelebihan waktu cuti, walaupun memiliki ekstra enam hari
3. Dimensi *Sportmanship* (pantang membuat isu yang merusak)
  - a. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi
  - b. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu
  - c. Tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya
4. Dimensi *Civic Virtue* (keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi)
  - a. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu kemajuan organisasi
  - b. Menghadiri pertemuan-pertemuan yang penting bagi organisasi
  - c. Membantu mengatur kebersamaan antar bagian atau departemen
5. Dimensi *Courtesy* (meringankan masalah-masalah berkaitan pekerjaan orang lain dengan menguasai informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi)
  - a. Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan- perkembangan dalam organisasi

- b. Membaca dan mengikuti serta menjaga informasi-informasi organisasi
- c. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut menyimpulkan inti dari bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepatuhan pada peraturan dan nilai-nilai perusahaan, loyalitas dengan menjaga dan membela nama baik perusahaan, serta partisipasi aktif untuk perubahan organisasi yang lebih baik.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika." Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dan menurut Tun Huseno (2016:88) "Kinerja merupakan tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja."

Dari pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli tersebut, dapat ditarik Kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian dari seseorang sesuai dengan tujuan dari organisasi dengan kurun waktu yang telah di tentukan.

Mangkunegara, (2014:09) Menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualits dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

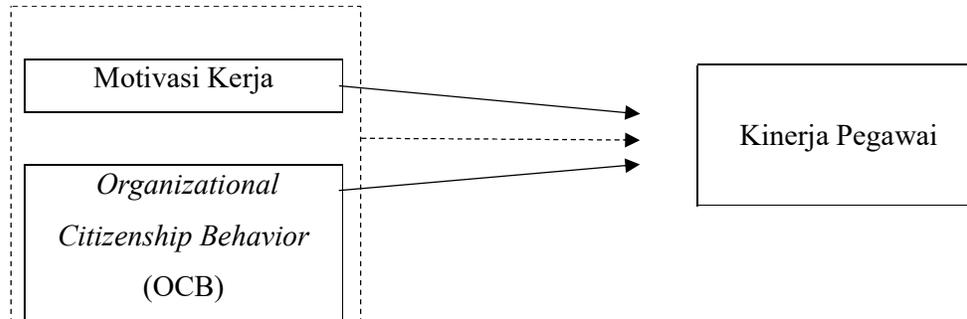
Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- ▶ : Simultan
- ▶ : Parsial

**Gambar 3. Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya
2. Diduga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya
3. Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja Pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

### Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya dengan jumlah 90 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang di ambil, yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya dengan jumlah 90 orang Aparatur Sipil Negara (ASN).

### **Teknik Pengujian Data dan Analisis Data**

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Data**

#### **1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.**

**Hasil Uji Validitas**

<b>No.</b>	<b>r hitung</b>	<b>Perbandingan</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi Kerja (X1)</b>				
(1)	0,784	>	0.2072	Valid
(2)	0,758	>	0.2072	Valid
(3)	0,354	>	0.2072	Valid
(4)	0,402	>	0.2072	Valid
(5)	0,614	>	0.2072	Valid
(6)	0,726	>	0.2072	Valid
(7)	0,598	>	0.2072	Valid
(8)	0,784	>	0.2072	Valid
(9)	0,758	>	0.2072	Valid
(10)	0,725	>	0.2072	Valid
<b>OCB (X2)</b>				
(1)	0,516	>	0.2072	Valid
(2)	0,825	>	0.2072	Valid
(3)	0,618	>	0.2072	Valid
(4)	0,684	>	0.2072	Valid
(5)	0,825	>	0.2072	Valid

No.	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
(6)	0,486	>	0.2072	Valid
(7)	0,410	>	0.2072	Valid
(8)	0,825	>	0.2072	Valid
(9)	0,470	>	0.2072	Valid
(10)	0,450	>	0.2072	Valid
Kinerja Karyawan				
(Y)				
(1)	0,736	>	0.2072	Valid
(2)	0,736	>	0.2072	Valid
(3)	0,801	>	0.2072	Valid
(4)	0,678	>	0.2072	Valid
(5)	0,801	>	0.2072	Valid
(6)	0,801	>	0.2072	Valid
(7)	0,678	>	0.2072	Valid
(8)	0,736	>	0.2072	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1. tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Pegawai nilai r hitung nya lebih besar dari r tabel = 0,2072 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach'	Taraf Cronbach'	Keterangan
	Alpha	Alpha	
Motivasi Kerja(X1)	0,847	0,60	Reliabel
OCB (X2)	0,816	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja Pegawai nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari nilai taraf *Cronbach's Alpha* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut adalah hasil output pengujian SPSS 25 yang dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79710722
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.058
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

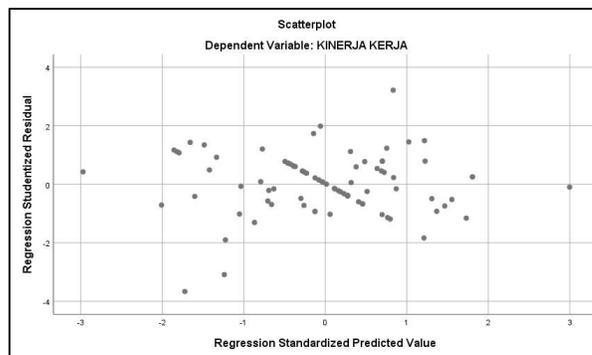
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel 3. tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga uji normalitas terpenuhi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

**Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4. tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.694	2.82908	1.830

a. Predictors: (Constant), OCB, MOTIVASI KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1.830. Nilai tersebut lebih besar di bandingkan dengan batas atas (dU) 1.703 dan kurang dari (4-dU)  $4 - 1.703 = 2.297$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5. berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.621	1.934		-.321	.749					
	MOTIVASI KERJA	.277	.077	.315	3.611	.001	.742	.361	.212	.451	2.217
	OCB	.533	.081	.576	6.604	.000	.810	.578	.387	.451	2.217

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 5. tersebut dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu  $0,451 > 0,1$  dan nilai

VIF yaitu  $2,217 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinieritas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.621	1.934		-.321	.749						
	MOTIVASI KERJA	.277	.077	.315	3.611	.001	.742	.361	.212	.451	2.217	
	OCB	.533	.081	.576	6.604	.000	.810	.578	.387	.451	2.217	

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Dari perhitungan tabel 6. tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = -621 + 0,277X_1 + 0,533X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah -621. Dimana sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ronny, Marjam, dan Alwi yang berjudul Kinerja yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi pada Karyawan Perusahaan Manufaktur, dengan hasil konstanta  $Y = -4,154 + 0,261X_1 + 0,393X_2 + 0,473X_3$  Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: Nilai konstanta ( $a$ ) bertanda negatif, yaitu -4,154 artinya apabila lingkungan kerja karyawan mengalami penurunan; Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,261 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,393 artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,473 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,277 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,277. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Motivasi Kerja (X1) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,533 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sebesar 1 satuan Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,533. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 7.**  
**Analisis Koefisien Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.694	2.82908	1.830

a. Predictors: (Constant), OCB, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: *Data Primer Diolah Penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 7. diketahui bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dihitung dengan korelasi ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,837 hal ini menunjukkan hubungan nilai R pada kategori sangat kuat pada nilai 0,80 – 1,000 antara variabel independen terhadap variabel terhadap variabel dependen.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 8.**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.694	2.82908	1.830

a. Predictors: (Constant), OCB, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KERJA

*Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 8. diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,701. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar  $[KD = 0,701 \times 100\% = 70,1\%]$ . Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### Uji Hipotesis

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

**Tabel 9.**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1632.571	2	816.285	101.989	.000 <sup>b</sup>
	Residual	696.319	87	8.004		
	Total	2328.890	89			

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, MOTIVASI KERJA

*Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023*

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25 sig  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima yang artinya pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya.

Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama - sama dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai artinya Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi pendorong secara bersama - sama untuk menyebabkan perubahan pada nilai kerja pegawai ke arah yang lebih baik sehingga terjadinya peningkatan Kinerja Pegawai

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.621	1.934			-.321	.749					
MOTIVASI KERJA	.277	.077	.315	3.611	.001	.742	.361	.212	.451	2.217	
OCB	.533	.081	.576	6.604	.000	.810	.578	.387	.451	2.217	

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Pada tabel 10 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,361. Nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang positif, maka semakin baik Motivasi Kerja maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial yaitu:  $K_d = (0,361)^2 \times 100 \% = 13,03\%$ .

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan  $H_o$  ditolak yang berarti pengaruh Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan dari organisasi maka Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya juga dapat memenuhi harapan yang menjadi tujuan instansi.

## 3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

Tabel 11.

Hasil Uji Parsial *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Model		Coefficients <sup>a</sup>										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.621	1.934		-.321	.749						
	MOTIVASI KERJA	.277	.077	.315	3.611	.001	.742	.361	.212	.451	2.217	
	OCB	.533	.081	.576	6.604	.000	.810	.578	.387	.451	2.217	

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Pada tabel 11. diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,578. Nilai koefisien korelasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang positif, maka semakin sesuai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka baik pula untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai secara parsial yaitu:  $K_d = (0,578)^2 \times 100 \% = 33,40\%$ .

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan  $H_o$  ditolak yang berarti pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan oleh para pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sudah sesuai struktural dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga tidak terlalu berbaur dengan pekerjaan pegawai yang lainnya maka Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya akan meningkat sehingga harapan instansi dan organisasi pun akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja yang diterapkan pada dinas kesehatan kota Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan baik. Hal ini berarti motivasi kerja yang diterima pegawai sudah baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diminta oleh pimpinan. *Organizational Citezenship Behavior (OCB)* dari para pegawai dinas kesehatan kota Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citezenship Behavior (OCB)* pegawai sudah baik, karena pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat saat menerima instruksi dan sudah dilakukan dengan baik. Kinerja pegawai dari dinas kesehatan kota Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diberikan oleh pimpinan selama ini sudah dilakukan dengan baik.
2. Motivasi kerja dan *Organizational Citezenship Behavior (OCB)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada dinas kesehatan kota Tasikmalaya.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota Tasikmalaya.
4. *Organizational Citezenship Behavior (OCB)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota Tasikmalaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:

1. Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya harus menyediakan perlengkapan kesehatan berupa P3K sebagai pertolongan pertama disaat ada situasi darurat atau bisa juga di sediakan ruang unit kesehatan seperti instansi lainnya supaya jika terjadi kecelakaan yang lumayan parah maka sudah tersedia ruangan khusus untuk penanganan pasien.
2. Pegawai harus lebih disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan *Jobdesc* tiap divisi saat menyelesaikan tugas agar sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan oleh Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, tidak mengapa jika ingin melakukan sebuah inovasi

baru dalam mengerjakan pekerjaannya tetapi tetap harus mendahulukan prosedur yang sudah ditetapkan oleh instansi.

3. Pegawai diharapkan harus lebih baik lagi dalam bekerja dan harus lebih teliti saat mengerjakan tugas yang diberikan, disiplin pada tenggat waktu yang telah ditentukan serta tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh pimpinan agar bisa mencapai kualitas kerja yang lebih baik lagi dan bisa meningkatkan prinsip efisiensi serta tanggung jawabnya saat bekerja.
4. Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya perlu memberikan penghargaan bisa berupa pujian ataupun berupa barang (sertifikat penghargaan, uang tunai, dll.) agar dapat meningkatkan semangat bekerja para pegawainya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan pegawainya akan maksimal, hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai apabila hasil kerja pegawainya maksimal. Karena kinerja yang baik akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik lagi.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Motivasi Kerja, *Organizational Citezenship Behavior (OCB)* dengan Kinerja Pegawai, misalnya bisa menggunakan variabel yang lain yang masih berkaitan dengan kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., Hasan, A., dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks, (4)1, 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, (4)3, 2166-2172.
- Andika, Rindi. Bambang Widjarnako, dkk. (2019). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.*” Jurnal Manajemen Tools, (11)1, 1689–99.
- Ayu Dwiyantri, N. K., Heryanda, K. K., & Jana Susila, G. P. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45*. Jurnal Manajemen, (5)2, 121-130.
- Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, dkk. (2017). *Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries: The Mediating Role of Social Capital*. International Journal of Productivity and Performance Management, (66)6, 780–96.
- Bharata, R. W. (2015). *Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja*

- Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari (RSUD) Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi.* (13)1, 52-61,
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung).* Jurnal Manajemen Dakwah, 1-16, (5)1.
- Damayanti, R., Lubis, M., & Effendy, S. (2020). *Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan (The Correlation of organizational citizenship behavior (OCB) and work motivation with employee performance).* Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, (2)2, 134-142.
- Darto, M. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik : sebuah analisis teoritis dan empiris .* Jurnal Borneo Administrator, (10)1, 10-34.
- Dr. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).* Depok; PT. Raja Grafindo Perseda.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, LingkunganKerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, (1)1, 71-80.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, (1)2, 134-147.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai.* Padang: Media Nusa Creative
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerjaperawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.* Jurnal Riset Sains Manajemen, (1)1, 27-34.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior.* Jurnal PRISMA, (5)1, 740-751.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya terhadap KinerjaKaryawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta.* Jurnal Widya Cipta, 2(1), 32–39.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). *Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Penelitian Ipteks, (4)2, 148-160.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM,* Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Kedua.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Meilina, Restin. (2017). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi (JIBEKA). (11)1, 49-57.
- Meilina. M.M., R. (2017). *Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi)*. Kediri: fakultas Ekonomi Universitas nusantara PGRI Kediri.
- Mujiatun, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1), 1–13.
- Nadeak, B. (2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perguruan Tinggi: Kajian Ilmiah untuk Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas*. Jakarta: PT. Rivita Oppustaka Translitera.
- Pemerintahan Pusat. (2014) *Undang-undang (UU) No. 5 Tahun 2014 JDIIH BPK RI Data Base Peraturan*.
- Rivai. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya FA. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 4(1), 24-29.
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Pusat. Rajawali Pres.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, Nova. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru*. Ekonomi dan Bisnis 4(8), 1–12.
- Ticoalu, L. K. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA, (1)4, 782-790.
- Verianto, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto*. Jurnal Ekonomi, (20)3, 1-15.
- Wicaksana, H. R., Rahadhini, D.M. & Suddin, A. (2017) *Kinerja yang dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi dan kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 10 (2), 144-155.