

## **Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat**

**Hasan Basri <sup>1)</sup>, Lily Nabilah <sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

<sup>2)</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

*Corresepondence author:* basrihasan834@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Employee Motivation To Employees Performance PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Branch Menteng - Jakarta Pusat. Based on the results of research conducted on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Motivation on Employee Performance of PT Batara Titian Kencana (XTRANS) Menteng Branch - Central Jakarta, the writer can draw the following conclusion: 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance PT Batara Titian Kencana Xtrans showed a correlation coefficient of 0.736 which means a strong influence between OCB on employee performance, while the diversity of respondents based on OCB variables that have been studied by the authors are dominated by indicators to colleagues who do not understand I am willing to tell about how the use of work tools yag well and true in carrying out all the work we do. 2. Motivation and Performance of employees of PT Batara Titian Kencana Xtrans showed a correlation coefficient of 0.711 which means a strong influence between work morivation variable on employee performance, while the diversity of respondents based on motivation variables that have been studied by the writer dominated by indicators I always try to improve work productivity . 3. In the result of correlation analysis between Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Work Motivation to Employee Performance is strong and significant, it is shown figure in table  $R = 0,736$ . So it can be concluded that there is a strong influence between OCB variables work motivation together to employee performance. That is, employees can provide the best for companies or organizations, thus will affect both the performance of the employees themselves.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior and Employee Motivation To EmployeesPerformance*

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen SDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy teringgi, seperti intelligence, creativity, dan imagination. Sutrisno, (2016:16). Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal. Pengembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika

faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu OCB dan motivasi kerja. Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. Organisasi akan tetap eksis bila didukung oleh karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi, yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau OCB. Perilaku kewargaan organisasional (organizational citizenship behavior / OCB ) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Alotaibi dalam Agus Triyanto (2013 : 7). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya factor yang memengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana Xtrans dapat bermakna jika selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya kearah yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan yang dilakukan sekarang akan lebih baik dari kinerja karyawan yang lalu. Untuk itu, perilaku organisasi sangat di perlukan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam kegiatan sehari-hari. Jadi, kinerja karyawan kalau tidak di dukung dengan motivasi dan perilaku organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “ Pengaruh Ocb Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat ”

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang permasalahan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan, 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 3. Untuk mengetahui pengaruh OCB dan motivasi secara bersama-sama

### 1.4 Manfaat Penelitian.

## **Kerangka Teori**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Fahmi, (2013:127). tilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Sedarmayanti, (2015:259). Kinerja menurut Malthis dan Jackson dalam Herlambang (2014: 4), adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Robbins dalam Acta Diurma (2014:6), yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaannya. Dari uraian diatas yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas seduai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

### **Organizational Citizenship Behavior (Ocb)**

Definisi OCB tersebut menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra-peran (role-extra behavior) artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya. Selain itu organizational citizenship behavior (OCB) juga mencakup perilaku kesetiakawanan social yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, memberi bantuan pada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar deskripsi pekerjaannya. Perilaku ekstra-peran (extra-role) tersebut sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Bentuk perilaku ekstra-peran tersebut

dapat berupa tindakan untuk melindungi perusahaan dan kekayaannya, memberikan sasaran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan, bersedia melatih diri untuk melakukan tanggungjawab tambahan, membuat iklim yang menyenangkan untuk perusahaan dan lingkungannya, dan bersifat kooperatif.

## Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Abraham Spiering (1987:183) dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara (2011:93) mendefinisikan Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dilakukan untuk memuaskan diri. Sedangkan menurut Fahmi (2016:146), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dari uraian diatas yang dimaksud dengan motivasi adalah kesediaan mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengarahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Apabila seseorang termotivasi, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Tahun	Nama Peneliti	Judul	Hasil
2013	Linda Kartini Ticoalu	Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2011	Noviansyah dan Zunaidah	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga	Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
2007	Hsiu-Fen Lin	Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

---

				kinerja
2015	Subari Subari and Hanes Riady	Influence of Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communication	Training	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

---

## Metode Penelitian

Data yang diperoleh selama pengumpulan data di lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic deskripsi. Statistic deskripsi berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden, analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan presentase dari skor jawaban responden. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2013:116). Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka penulis melakukan pengumpulan data pada semua anggota populasi, karena populasi relative kecil. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*. yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### a. Pengaruh OCBi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien tampak bahwa nilai konstanta sebesar 27,698 dan koefisien regresi  $\beta_2$  0,341 sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut ;

$$Y = 27,698 + 0,341 X_1, \text{ Dimana : } Y = \text{kinerja karyawan, } X_1 = \text{OCB}$$

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 27,698 artinya jika OCB tidak dilakukan atau nilainya 0, maka total kinerja karyawan sebesar 27,698.
- Nilai koefisien regresi OCB ( $X_1$ ) sebesar 0,341 artinya jika OCB dilakukan sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,341.

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Secara Parsial Organizational Citizenship Behavior (OCB)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	27.698	3.486	7.946	.000						
	Ocb	.341	.077	.582	4.407	.000	.582	.582	.582	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk pengujian hipotesis digunakan uji t statistic, uji t statistic menggunakan hasil dari tabel coefficients.

- Menggunakan harga koefisien t
  - Jika statistic thitung > statistic ttabel maka Ha diterima
  - Jika statistic thitung < statistic ttabel maka Ha ditolak
- Menggunakan signifikan t
  - Jika signifikansi < dari alpha maka Ha diterima
  - Jika signifikansi > dari alpha maka Ha ditolak

Dalam pengujian t statistic besarnya angka t dihitung dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat DK = n-3 yakni 40-3 = 37. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t sebesar 2.026

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung (4.407) > dari ttabel (2.026) dan sig (0.000) < dari alpha (0,05). Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

**Tabel 3**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics <sup>b</sup>					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.516	2.47189	.541	21.824	2	37	.000	1.336

- a. Predictors: (Constant), motivasi, ocb  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah SPSS

Tabel diatas ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel bebas (OCB). Koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari analisis tabel diatas dapat diketahui bahwa R korelasi sebesar 0,736 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara variabel OCB dan kinerja karyawan di PT Batara Titian Kencana. Sedangkan besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,541 artinya OCB berpengaruh sebesar 54,1% terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Persamaan regresi ini dapat dilihat pada tabel hasil uji koefisien. Dari hasil uji koefisien tampak bahwa nilai konstanta sebesar 10.892 dan koefisien regresi  $\beta_2$  0,643 sehingga di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10.892 + 0,643 X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

$X_2$  : Motivasi

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10.892, artinya jika motivasi tidak dilakukan atau nilainya 0 (nol) maka total kinerja karyawan sebesar 10.892
- Nilai koefisien regresi motivasi artinya jika motivasi dilakukan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,643

Pembuktian Hipotesis

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam pengujian t statistik besarnya angka t dihitung dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan  $DK = n-3$  yakni  $40-3 = 37$  dari ketentuan tersebut diperoleh angka t sebesar 2.026

### **c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil Uji Coefficients berdasarkan output SPSS versi 21.00 terhadap kedua variabel independen yaitu ocb dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 11.163 artinya jika OCB dan motivasi tidak terjadi atau nilainya nol (0), maka total kinerja karyawan sebesar 11.163
- Nilai koefisien regresi OCB (X1) sebesar 0,140 artinya jika ocb terjadi sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,140 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,512 artinya jika motivasi terjadi satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,512 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Pembuktian Hipotesis :  $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Untuk pengujian secara simultan digunakan tabel ANOVA dengan dua cara : disimpulkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Karena  $F_{hitung} (21.824) > F_{tabel} (3,25)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_a$  diterima dan Menunjukkan bahwa koefisien korelasi secara simultan antara variabel OCB dan motivasi terhadap kinerja karyawan kuat dan signifikan, hal ini ditunjukkan angka pada tabel  $R = 0,736$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB (X1), motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat koefisien determinasinya bahwa  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,541 atau 54,1% artinya kontribusi variabel OCB (X1) dan motivasi (X2) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Dalam pembahasan ini penulis membahas mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng – Jakarta Pusat. Dan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS 21.00 yaitu : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil t secara parsial variabel bebas OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (4.407) > t_{tabel} (2.026)$  dan  $sig (0.000) < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,736 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara OCB terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar (0,541) yang artinya secara parsial

OCB berpengaruh sebesar 54,1% terhadap kinerja karyawan, yang sisanya lebih besar dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, hasil ini didukung atau serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda K. Ticoalu (2013). 2. Motivasi Terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (6.231) > t_{tabel} (2.026)$  dan  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,711 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,505 artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh sebesar 50,5% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung atau serupa dengan penelitian terdahulu Bryan Johannes Tampi (2014). 3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian F statistic, besarnya angka F dihitung dengan ketentuan : derajat kebebasan (DK) = jumlah variabel (3) – 1 = 2. Dan denominator jumlah kasus 3 atau  $40 - 3 = 37$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh F tabel sebesar 3,25. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel bebas (OCB, Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( Kinerja Karyawan) dikarenakan  $F_{hitung} ( 21.824 ) > F_{tabel} ( 3, 25 )$  dan  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_a$  diterima dan menunjukkan bahwa analisis korelasi secara simultan antara OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kuat dan signifikan, hal ini ditunjukkan angka pada tabel  $R = 0,736$ .

Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya bahwa  $R^2$  sebesar 54,1% atau 54,1%. Artinya OCB dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batara Titian Kencana (XTRANS) Cabang Menteng – Jakarta Pusat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana Xtrans menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,736 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara OCB terhadap kinerja karyawan, sedangkan keragaman responden berdasarkan variabel OCB yang telah diteliti oleh penulis didominasi oleh indikator kepada rekan kerja yang belum mengerti saya bersedia memberitahu tentang cara

penggunaan alat kerja yang baik dan benar dalam menjalankan semua pekerjaan yang kita lakukan. 2. Motivasi dan Kinerja karyawan PT Batara Titian Kencana Xtrans menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,711 yang berarti adanya pengaruh yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan keragaman responden berdasarkan variabel motivasi yang telah diteliti oleh penulis didominasi oleh indikator saya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja. 3. Dalam hasil analisis korelasi antara Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kuat dan signifikan, hal ini ditunjukkan angka pada tabel  $R = 0,736$ . Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang kuat antara variabel OCB motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi, dengan demikian akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

### **Saran**

Mengenai praktik OCB yang berjalan di PT Batara Titian Kencana Xtrans agar lebih ditingkatkan konsistensinya dalam membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dan menggantikan rekan kerja bila ada yang tidak masuk. Kepada karyawan dapat menjaga sumber daya atau fasilitas yang dimiliki perusahaan dan bersedia mengikuti perubahan dan perkembangan dalam perusahaan. Mengenai motivasi perusahaan agar dapat menambah sarana peralatan kerja yang belum memadai supaya menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan dapat lebih memberikan pelatihan-pelatihan agar kemampuan karyawan akan lebih meningkat. 5. Mengenai kinerja karyawan perusahaan dapat membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

### **Daftar Pustaka**

- 1 Adam, I Indrawijaya. 2002. Perilaku Organisasi. Bandung :SinarBaru Algesindo.
- 2 Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisa Pengaruh Kompensasi dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September 2012, Hal 153 – 169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-126 53.
- 3 Anoraga, Panji, 2001, Psikologi Kerja, Penerbit PT. RinekaCipta, Jakarta Ashar, S
- 4 Munandar.(2010). Perilaku organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- 5 Dr. Drs. Ngatno,MM.(2015)Metode Penelitian Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang

- 6 Carmeli, A. and A. Freund, 2004, "Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation", International Journal of Organization Theory and Behavior, Fall, Vol 7 No 3
- 7 Ekayadi, Septyaningsih. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya [www.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel\\_11205542.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel_11205542.pdf)
- 8 Hasibuan, Malayu S.P. 2010. OrganisasidanMotivasi.Jakarta : PT BumiAksara
- 9 Hasibuan, H. Malayu SP. (2001). ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta Penerbit: BumiAksara
- 10 Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2010). Teori, Perilaku, danBudaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.Martin, et al, James G. 2005. Secrets of Management (Rahasia Manajemen Diterjemahkan Oleh Andreas Winardi,
- 11 Mangkunegara , A. Anwar. 2005 edisi dua .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 12 Masrukhindan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.