

# **PENERAPAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA KAITANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

**Ahmad Taufik Akbar, Pawestri Winahyu, S.Psi, MM., Dr. Nurul Qomariah, MM**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi.

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49 Jember.

Email : [ahmadakbar207@gmail.com](mailto:ahmadakbar207@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah OCB, Kepemimpinan, dan Motivasi kerja ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang penelitiannya dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 sebagai responden, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah penelitian ini di peroleh dari perusahaan dan data sekunder penelitian ini diperoleh dari sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner. Metode untuk penelitian ini menggunakan Analisis Kuantitatif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Dan Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja**

## **ABSTRACT**

*Performance is a translation of performance which means the work results of a worker, a management process or an organization as a whole, where the results of the work must be demonstrated concretely and can be measured (compared to predetermined standards). Employee performance plays a role as a media to facilitate the implementation of business activities.*

*This study aims to determine whether OCB, Leadership, and Work Motivation are related to the performance of employees whose research was conducted at Muhammadiyah Jember University. The sample used in this research is 70 as respondents, because the data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is this research obtained from the*

*company and the secondary data of this research is obtained from the secondary in this study obtained from the results of the questionnaire. The method for this research uses Quantitative Analysis, Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Hypothesis Test. The results of this study indicate that Organizational Citizenship Behavior, Leadership, and Work Motivation have a positive and significant influence on Employee Performance.*

***Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Leadership, and Work Motivation***

## **I. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB, yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai dengan deskripsi kerja. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (wulani,2005).

“kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi “proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013).

Menurut Rivai (2014), Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Secara umum masyarakat memandang, sekolah negeri dan swasta dibedakan pada hal-hal berikut: pertama, kepemilikan. Sekolah negeri adalah sekolah milik umum dan dibiayai oleh negara dari pemerintah pusat atau pemerintah daerah. Berdasarkan UUD 1945 Pasal 31 ayat 4, negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % dari anggaran

pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Sedangkan sekolah swasta adalah sekolah yang dimiliki oleh perorangan atau sekelompok masyarakat dalam bentuk yayasan atau organisasi kemasyarakatan.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, yang memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan secara keseluruhan 230 orang, yang terdiri dari 131 orang karyawan tetap dan 99 orang karyawan tidak tetap.

**Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember**

Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap Yang Menjalankan Kinerja		%	Karyawan Tidak Tetap Yang Menjalankan Kinerja	
		Jumlah Karyawan Tetap	%		Jumlah Karyawan Tidak Tetap	%
Kuantitas kerja	131	104	80%	99	85	86%
Kualitas kerja	131	104	80%	99	89	90%
Ketepatan waktu	131	100	75%	99	80	81%
Kehadiran ditempat kerja	131	103	79%	99	79	80%
Sikap kooperatif	131	120	90%	99	97	98%

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan tabel diatas terdapat karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dan jumlah karyawan tetap yakni 131 orang yang menerapkan kuantitas kerja sebanyak 104 orang atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap. Sedangkan pada karyawan tidak tetap yang berjumlah 99 orang terdapat 85 menerapkan kuantitas kerja atau sekitar 86% dari jumlah keseluruhan karyawan tidak tetap.

Kedua adalah kualitas kerja. Dari 131 jumlah karyawan tetap yang ada di Unmuh ada 104 orang yang menjalankan kualitas kerja atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap. Sedangkan karyawan tidak tetap yang berjumlah 99 terdapat 89 orang yang menjalankan kualitas kerja atau sekitar 90% dari jumlah keseluruhan.

Ketiga yakni ketetapan waktu. 100 orang dari 131 jumlah karyawan tetap yang ada di Unmuh yang menjalankan ketetapan waktu yang baik atau sekitar 75% dari jumlah keseluruhan. Untuk karyawan tidak tetap yang berjumlah 99 orang terdapat 80 orang yang melaksanakan ketetapan waktu dengan baik atau sekitar 81% dari jumlah keseluruhan.

Kempat kehadiran di tempat kerja, Dari 131 jumlah karyawan tetap ada 103 orang yang menjalankan kehadiran ditempat kerja atau sekitar 79% dari jumlah keseluruhan. Sedangkan

karyawan tidak tetap ada sebanyak 79 orang yang melaksanakan kehadiran ditempat kerja atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan.

Dan yang terakhir adalah sikap kooperatif, dari 131 jumlah keseluruhan karyawan tetap terdapat 120 orang yang melaksanakan sikap kooperatif saat bekerja atau sekitar 90%. Sedangkan untuk karyawan tidak tetap terdapat 97 orang yang menjalankan sikap kooperatif saat bekerja atau sekitar 98% dari jumlah keseluruhan karyawan tidak tetap.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## II. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kerja individu. *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan”.

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, OCB mengacu pada konstruk perilaku *extra-role* (ERB), yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah ke peran harapan itu sendiri (Darsana, 2013).

### 2.2 Pengertian Kepemimpinan

Memimpin berarti menciptakan suatu budaya dan nilai bersama, menemukan arah dan langkah kemana tujuan harus berjalan, mengkomunikasikan sasaran kepada karyawan atau bawahan melalui organisasi serta memberikan inspirasi agar karyawan mau dan mampu untuk berprestasi yang sebaik – baiknya (Munawwir: 2011).

“kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi “proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013).

### **2.3 Pengertian Motivasi Kerja**

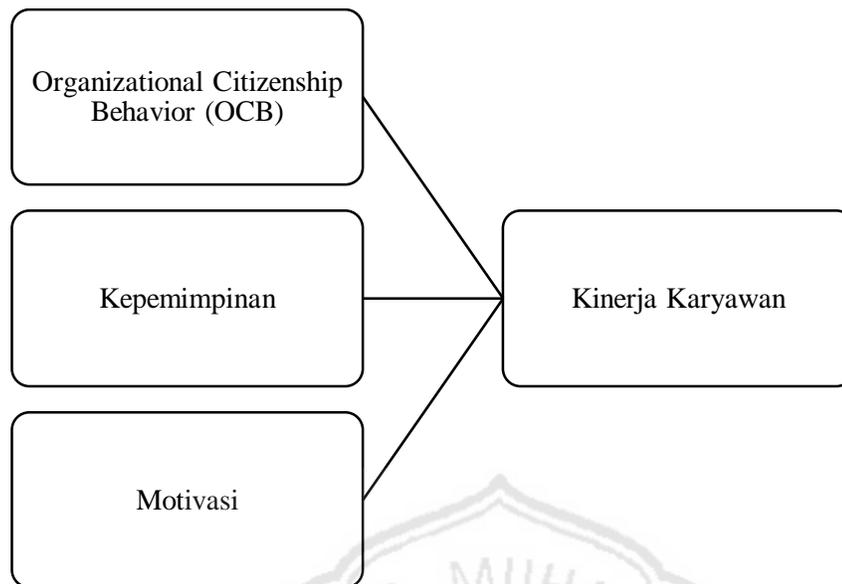
Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulkan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rivai, 2014).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

### **2.4 Pengertian Kinerja**

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut Gomes dalam Mamik (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Suprihanto (2013) "Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai".

## 2.5 Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual di atas mengilustrasikan *Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## III. Metode Penelitian

### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang mendasarkan pada analisis data berupa angka-angka dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013).

### 3.2 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti. Sumber data primer bisa didapat melalui hasil proses kuesioner dan observasi. Sumber data sekunder bisa didapat melalui perusahaan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2009). Populasi berbeda dengan sampel, populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti sedangkan sampel hanya sebagian dari populasi yang akan di jadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi, yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 230 karyawan. Berikut rumus untuk menentukan populasi :

Teknik Slovin

$$\text{Rumus} : n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana : n = sampel

N = populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{230}{1+230(0,01)^2} = 69,69 \text{ ( 70orang )}$$

Untuk memudahkan dibulatkan menjadi 70 responden

#### 2. Sampel

Sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Jonathan Sarwono,2006). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dimana teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Dan menggunakan metode purposive sampling atau sampel pertimbangan yaitu sampling yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik yang dikehendaki.

Jadi sampel dalam penelitian ini harus yang memiliki kriteria sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak pada karyawan Universitas Muhammadiyah jember yang berjumlah 230 karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data yang dilakukan dengan koesiuner adalah dengan melakukan penyebaran koesioner pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

#### 2. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

## IV. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	-0,141	1,905
2	OCB (X1)	0,326	0,189
3	Kepemimpinan (X2)	0,134	0,191
4	Motivasi Kerja (X3)	0,199	0,170

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,141 + 0,326 + 0,134 + 0,199$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X2 = Kepemimpinan

X3 = Motivasi Kerja

e = Faktor pengganggu

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar -0,141 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat sama dengan nol.
- $b_1 = 0,407$  artinya meningkatnya pelatihan per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,407 satuan, dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi kerja.
- $b_2 = 0,326$  artinya meningkatnya kepemimpinan per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,326 satuan, dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan

akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi konstan.

- d.  $b_3 = 0,134$  artinya meningkatnya kepuasan per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,134 satuan, dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepemimpinan konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepemimpinan konstan.
- e.  $e =$  Faktor pengganggu dalam model regresi.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan dan Motivasi, maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, OCB mengacu pada konstruk perilaku extra-role (ERB), yang didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah ke peran harapan itu sendiri (Darsana, 2013). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,039 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (2,106) >  $t$  tabel (1.6683) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Lestary & Ghaby (2018), dan Fitriastuti (2013). Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan model tersebut, bahwa semua variabel bebas baik secara partial atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan urutan variabel dari yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan dan Motivasi.
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi “proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk

memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013).. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (2,146) >  $t$  tabel (1.6683) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian oleh Hidayah dkk (2014) dan Suryadharma dkk (2016) . Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rivai, 2014). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (2,117) >  $t$  tabel (1.6683) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah dkk (2014) . Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu pengaruh variable bebas terhadap variable terikat signifikan dan positif. Variable bebas dalam penelitian ini meliputi Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepemimpinan, dan Motivasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepemimpinan, dan Motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di penelitian ini.

## **V. Kesimpulan dan Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Universitas Muhammadiyah Jember. Prilaku extra-role yang dimiliki karyawan akan menumbuhkan kemampuan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dengan tujuan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan taraf signifikansi sebesar 0,039 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (2,106) >  $t$  tabel (1.6683).
2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Universitas

Muhammadiyah Jember. Prilaku Kepemimpinan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung  $(2,146) > t$  tabel  $(1.6683)$ .

3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Universitas Muhammadiyah Jember dapat menimbulkan suatu prilaku, mengarahkan prilaku dan mempertahankan prilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perolehan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung  $(2,117) > t$  tabel  $(1.6683)$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada Universitas Muhammadiyah Jember dari penelitian ini, yaitu berupaya mempertahankan atau meningkatkan beberapa hal berikut ini:

1. Organisasi dapat meningkatkan pola perilaku *extra-role* yang ada pada karyawan saat ini dengan cara mengembangkan komitmen yang sudah ada, menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif dan terus menjaga pola komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, serta antar sesama karyawan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kedekatan emosional yang berujung pada perilaku tolong-menolong.
2. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhad, Anwar, Qomariah (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember ; Cahaya Ilmu
- Darsana (2013). *The International Journal Management Vol. 2 Issue 4 October 2013. The Influence Of Personality And Organization culture On Employee Performance Trought Organization Citizenship Behavior*.
- Mamik (2010). *Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Dan Kebidanan*. Edisi 1. Surabaya: Prins Media Publishing.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan pertama*, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suprihanto. (2013). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepective. Journal of Economy, Management and sosial Sciences 2* (4), 97-103.
- Wulani, F. 2005. *Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Studi Bisnis. Vol. 3, No.1, Hal. 13-25.

