

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut
Kantor Pusat Medan)**

Egia Ninta Br Ginting¹, Feronica Simanjong², Onan Marakali Siregar³

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Jl. Universitas No.4 Kampus USU Medan 20155, Sumatera Utara

Email: egianintaginting@gmail.com¹, feronicasimanjong@usu.ac.id², onan@usu.ac.id³

ABSTRAK

Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam upaya mendukung kelangsungan kinerja perusahaan yang optimal. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role* atau pekerjaan sesuai *job description*, tetapi juga *extra-role* dimana kontribusi ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan Divisi SDM PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap OCB. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh dengan menggunakan 31 responden sebagai sampel. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 64,3%. Pada pengujian simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap OCB dengan tingkat pengaruh sebesar 37,1% sedangkan 62,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

Human resources are required to have a competitive advantage in an effort to support the continuity of optimal company performance. The behavior that is demanded by the company today is not only in-role behavior or work according to job description, but also extra-role

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musyrtari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyrtari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyrtari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

where the extra contribution to completing work from the company is known as *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation and job satisfaction on OCB in employees of the Human Resources Division of PT Bank Sumut Head Office in Medan. The influence between work motivation and job satisfaction will be analyzed partially and simultaneously on OCB. The form of research used in this study is quantitative research with an associative approach. Sampling was carried out through a saturated sampling technique using 31 respondents as a sample. The primary data used in this study was obtained by distributing questionnaires directly to employees while secondary data was obtained through literature studies. The data analysis techniques used are validity test and reliability test. The data analysis methods used are classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests. The result of the correlation coefficient (*R*) shows that there is a fairly close relationship between the variables of work motivation (*X1*) and job satisfaction (*X2*) on organizational citizenship behavior (*Y*) by 64.3%. In the simultaneous test (together), it was shown that the variables of job motivation and job satisfaction had a simultaneous effect on organizational citizenship behavior with an influence level of 37.1% while the remaining 62.9% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri tetapi juga luar negeri. Dengan meningkatnya persaingan maka tekanan untuk meningkatkan organisasi juga meningkat. Dalam menghadapi situasi dan kondisi tersebut, maka perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya (Darmawan dan Satrya, 2018:2).

Sumber daya manusia dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam upaya mendukung kelangsungan kinerja perusahaan yang optimal. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kerja karyawan yang diarahkan untuk mencapai target perusahaan.

Menurut Muhdar (2015:1) perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan karyawan bekerja dalam konteks *in-role behavior* atau pekerjaan sesuai *job description*, tetapi membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan memberikan kinerja yang melebihi harapan (*extra-role*). Kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja tersebut dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB memiliki manfaat yang besar pada sebuah perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas pimpinan dan rekan kerja, mengurangi perselisihan yang mungkin terjadi dalam perusahaan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik, serta meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong timbulnya perilaku OCB

pada karyawan. Dengan terpenuhinya motivasi kerja karyawan, maka perusahaan juga senantiasa melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Kustianingrum (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan perilaku OCB, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap dan umpan balik seseorang tentang pekerjaannya dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang puas akan lebih produktif, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung untuk berperilaku tidak maksimal dan tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik. Hasil penelitian Ismaillah dan Prasetyono (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka OCB yang dimiliki karyawan akan turut meningkat.

Sektor perbankan adalah salah satu sektor jasa yang paling penting di seluruh dunia. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau yang dikenal dengan nama PT Bank Sumut merupakan salah satu Bank Pembangunan Daerah di Indonesia. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu divisi yang terdapat dalam PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, Divisi SDM perlu untuk menyusun program strategis, sehingga diperlukan adanya kerja sama tim yang baik dalam pekerjaannya dan membutuhkan komunikasi yang efektif antara setiap karyawan Divisi SDM.

Berdasarkan pra penelitian melalui kuesioner yang disebarakan kepada 31 karyawan Divisi SDM terkait dengan motivasi kerja, diketahui bahwa 15 karyawan merasa tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan pemimpin Divisi SDM yang menyebutkan bahwa karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaannya dan menyebabkan penyelesaian pekerjaan memakan waktu lebih lama, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk.

Berdasarkan pra penelitian melalui kuesioner yang disebarakan kepada 31 karyawan Divisi SDM terkait dengan motivasi kerja, diketahui bahwa 24 karyawan menyatakan pernah terlambat lebih dari 3 kali dalam sebulan. Berdasarkan wawancara dengan pemimpin Divisi SDM, beliau menyebutkan jika karyawan banyak yang tiba diatas jam masuk kantor, yakni pukul 08.00 WIB. Keterlambatan juga terjadi pada saat jam istirahat, karyawan masih diluar kantor maupun diruang istirahat pada saat jam istirahat telah usai. Oleh sebab itu, peneliti menyimpulkan jika hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran akan kedisiplinan dan komitmen karyawan pada tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi cenderung memiliki potensi bekerja dengan penuh tanggung jawab dan terlibat langsung dalam tujuan perusahaan (Amal, 2022:17).

Salah satu karyawan menyebutkan lebih lanjut bahwa rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh kurangnya dukungan perusahaan dalam memberikan pelatihan serta penghargaan yang sepadan dengan prestasi karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa bahwa upaya dan pencapaian mereka kurang di apresiasi oleh perusahaan, sehingga menurunkan motivasi kerja pada karyawan untuk mencapai prestasi tertentu. Menurut Barus dan Siregar (2023:66) dengan pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari berhasil atau tidaknya perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawannya adalah dilihat dari tingkat absensi. Tenaga kerja yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen, semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan (Kurniawan, 2018:7).

Tabel 1. Persentase Ketidakhadiran Divisi SDM PT Bank
Sumut Kantor Pusat Medan Periode Januari-Juli 2023

No	Bulan	Persentase
1	Januari	4.6%
2	Februari	3.4%
3	Maret	2.5%
4	April	5.9%
5	Mei	3.7%
6	Juni	3.3%
7	Juli	3.4%
Rata-rata		3.8%

Sumber: *Divisi SDM PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan (2023)*

Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan penurunan efektivitas pekerjaan di perusahaan. Ketidakhadiran karyawan menjadi masalah yang lebih serius ketika posisi yang ditinggalkan memegang tanggung jawab penting yang harus diselesaikan tepat waktu. Dalam situasi seperti ini, perusahaan harus menemukan karyawan lain yang dapat menggantikan peran tersebut untuk menjaga kelancaran operasional.

Memastikan pelaksanaan kebijakan tata tertib perusahaan, seperti peraturan mengenai hari kerja dan waktu kerja, pencatatan kehadiran, penggunaan seragam kerja, dan pemakaian tanda pengenalan karyawan adalah salah satu tanggung jawab yang sangat penting di Divisi SDM. Tugas ini harus dilakukan secara harian untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan menjaga citra budaya perusahaan. Namun, pada praktiknya tidak jarang terjadi kondisi dimana karyawan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan tidak dapat hadir karena alasan sakit atau keperluan mendesak lainnya.

Karyawan yang memiliki sifat *altruism* sangat diperlukan dalam menghadapi situasi ini, yang dengan penuh sukarela membantu serta menggantikan tugas tersebut untuk memastikan bahwa operasional perusahaan tetap berjalan dengan lancar. *Altruism* adalah bagian dari perilaku OCB, yang mencakup tindakan sukarela yang membantu rekan kerja dan melakukan tugas tambahan tanpa paksaan.

Perilaku ini tidak hanya mendukung rekan kerja secara individual tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya karyawan yang memiliki tingkat OCB yang rendah maka akan berakibat pada hubungan antar karyawan semakin buruk, ketidakpatuhan karyawan terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak kunjung selesai, serta menurunnya stabilitas organisasi dan kinerja karyawan (Zahra dan Siregar, 2023:3).

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan)”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:14), motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan

berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020:146) motivasi kerja adalah keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang tinggi.

Indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut David McClelland (Sugiarti, 2023:126) antara lain:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan/berafiliasi)
3. *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Indrasari, 2017:39), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019:6) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Robbins (Indrasari, 2017:43) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa indikator yaitu:

1. *Mentally challenging work*
2. *Equitable rewards*
3. *Supportive working conditions*
4. *Supportive colleagues*

Organizational Citizenship Behavior

Robbins dan Judge (2017:65-66) menyatakan bahwa OCB adalah diskresi atau kebebasan memilih tindakan yang bukan merupakan bagian pekerjaan resminya, tetapi hal itu dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Organ (Rostiawati, 2020:14) OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektivitas organisasi atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal.

Menurut Organ *et al* (Muhdar, 2015:16), ada enam indikator OCB yaitu:

1. *Altruism* (Kepentingan bersama)
2. *Courtesy* (Kepedulian)
3. *Civic virtue* (Kelangsungan organisasi)
4. *Conscientiousness* (Kesadaran)
5. *Sportmanship* (Toleransi)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Hubungan antar variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational Citizenship*

Behavior (Y). Penelitian dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2018:138). Oleh sebab itu, peneliti dalam hal ini mengambil seluruh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia yang berjumlah 31 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah melalui *software* SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 64.5%, dengan rata-rata mayoritas usia responden 31-40 tahun sebanyak 61.29%. Adapun pada kategori mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu lulusan S1 sebanyak 58.06%, serta mayoritas lama bekerja karyawan yaitu 6-10 tahun sebanyak 58.06%.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Item	rhitung	Validitas		Reliabilitas	
			rtabel 5%	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1.1	0,900	0,355	Valid	0,939	Reliabel
2	X1.2	0,754		Valid		Reliabel
3	X1.3	0,906		Valid		Reliabel
4	X1.4	0,704		Valid		Reliabel
5	X1.5	0,906		Valid		Reliabel
6	X1.6	0,777		Valid		Reliabel
7	X2.1	0,569		Valid	0,954	Reliabel
8	X2.2	0,559		Valid		Reliabel
9	X2.3	0,852		Valid		Reliabel
10	X2.4	0,512		Valid		Reliabel
11	X2.5	0,859		Valid		Reliabel
12	X2.6	0,848		Valid		Reliabel
13	X2.7	0,824		Valid		Reliabel
14	X2.8	0,641		Valid		Reliabel
15	Y1	0,635		Valid	0,857	Reliabel
16	Y2	0,697		Valid		Reliabel
17	Y3	0,595		Valid		Reliabel
18	Y4	0,655		Valid		Reliabel
19	Y5	0,625		Valid		Reliabel
20	Y6	0,562		Valid		Reliabel
21	Y7	0,611		Valid		Reliabel
22	Y8	0,602		Valid		Reliabel
23	Y9	0,609		Valid		Reliabel
24	Y10	0,532		Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah informasi yang diperoleh dari pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3. Kedua pengujian ini dilakukan untuk memastikan keabsahan data pada penelitian karena merupakan fondasi dari mutu hasil penelitian yang diperoleh, maka dari itu kedua uji tersebut penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X_1) menggunakan $rtabel = 0,355$ yang disebarkan kepada responden berjumlah 31 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja

(X_1), kepuasan kerja (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki skor nilai yang valid, dengan nilai rhitung $> 0,355$. Pada hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner penelitian layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, nilai alpha yang diperoleh pada variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) masing-masing memperoleh nilai alpha yang $> 0,6$, sehingga dapat menyatakan bahwa data reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat bahwa hasil nilai *asympt sig* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai *asympt* atau *asymptotic significance 2-tailed* yaitu nilai *probability/p-value* untuk menyatakan kenormalan data. Sig harus lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

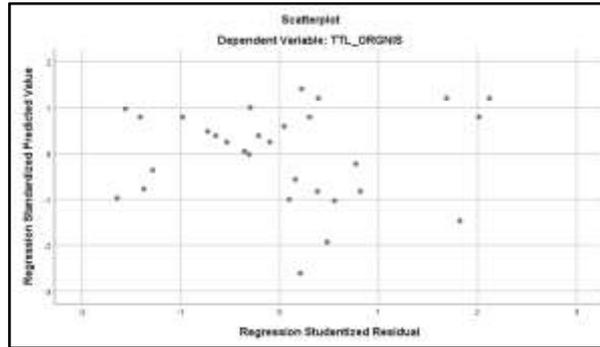
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X_1)	.983	1.018
	Kepuasan Kerja (X_2)	.983	1.018

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai *tolerance* untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,983 yang berarti $> 0,10$ dan dengan nilai VIF sebesar 1,018 yang berarti $< 10,00$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas serta model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan data pada gambar 1, titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak di angka 0 baik di bawah maupun di atas pada sumbu Y serta tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.652	6.172		2.212	.035
	Motivasi Kerja	.453	.141	.469	3.213	.003
	Kepuasan Kerja	.399	.153	.381	2.611	.014

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.37 maka persamaan linear dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.652 + 0.453 X_1 + 0.399 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13.652 dengan tanda positif menunjukkan jika variabel independen motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai 0 (nol), maka nilai *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 13.652.
2. Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0.453, hal ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel motivasi kerja (X_1) satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,453. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_1 maka nilai Y akan semakin tinggi juga.

3. Nilai koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,399, hal ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja (X_2) satu satuan, maka *organizational citizenship behavior* (Y) meningkat sebesar 0,399. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel kepuasan kerja (X_2) dan *organizational citizenship behavior* (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi juga.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.652	6.172		2.212	.035
	Motivasi Kerja	.453	.141	.469	3.213	.003
	Kepuasan Kerja	.399	.153	.381	2.611	.014

a. Variabel Dependen: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis signifikansi parsial (uji T) pada tabel 4.38 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji parsial antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,213 dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 sehingga t_{hitung} (3,213) > t_{tabel} (2,048), dan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).
2. Uji parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,611 dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 sehingga t_{hitung} (2,611) > t_{tabel} (2,048), dan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,014 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.750	2	57.375	9.845	.001 ^b
	Residual	163.185	28	5.828		
	Total	277.935	30			

a. Variabel Dependen: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,845, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu 9,845 > 3,34 atau berdasarkan nilai sig. yaitu 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, artinya bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.371	2.414
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Variabel Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.643, artinya terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 64,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan cukup erat. Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,371, menunjukkan besar pengaruh yang diberikan variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 37,1%, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada penelitian ini motivasi kerja diukur dengan 3 indikator yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yang dibuktikan dengan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 ($3,213 > 2,048$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Maulana (2021), Kustianingrum (2020), serta Muchtadin dan Sundry (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan 4 indikator yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yang dibuktikan dengan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 ($2,611 > 2,048$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aisyah (2020), Rohmawati et al (2020), serta Muchtadin dan Sundry (2022) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam uji F, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai F_{hitung} sebesar 9,845 yang menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} , yaitu $9,845 > 3,34$, sedangkan berdasarkan nilai signifikan lebih kecil dari pada tarif alpha yaitu $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap

organizational citizenship behavior (Y). Hasil nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 64,3%. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,371, menandakan kontribusi kedua variabel bebas terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebesar 37,1%, sedangkan sisanya yaitu 62,9% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muchtadin dan Sundary (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai dampak positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Oleh karena itu, hipotesis penelitian H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi atau mendukung perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Oleh karena itu, hipotesis penelitian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi atau mendukung perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.643, artinya terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 64,3% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan cukup erat. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa hipotesis penelitian H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan kepada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan memfokuskan kepada:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa masih rendahnya indikator *need for affiliation*. Disarankan kepada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kerja sama tim untuk mendorong interaksi antar karyawan. Menerapkan kegiatan *outing* sebagai bagian dari upaya meningkatkan keterikatan sosial, seperti *workshop* atau seminar di luar kantor, rekreasi bersama, dan pelatihan *outdoor*. Dengan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa masih rendahnya indikator *equitable rewards*. Disarankan kepada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk mengambil langkah-langkah strategis seperti memberikan apresiasi ataupun penghargaan kepada karyawan terbaik yang dilakukan setiap tahunnya. Hal tersebut dapat berupa piagam, bonus, maupun promosi jabatan. Hal lainnya yang dapat dikembangkan adalah perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan perbaikan sistem *rewards* melalui *survey* kepuasan karyawan secara berkala ataupun forum diskusi sehingga perusahaan dapat lebih memahami kebutuhan dan ekspektasi karyawan.
3. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada variabel *organizational citizenship behavior*, disarankan kepada Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan menyediakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan manajerial untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengadakan pelatihan yang

menekankan pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari. Divisi Sumber Daya Manusia PT Bank Sumut juga dapat menerapkan *punishment* internal, agar semua karyawan mendapat teguran dan dapat lebih disiplin dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang serupa agar menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, komitmen kerja, gaya kepemimpinan, fleksibilitas kerja, stres kerja dan variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

REFERENSI

- Aisyah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): Studi Kasus pada Karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 2(1), 13-21.
- Amal, R. K. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII. *Sibatik Jurnal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1 (10).
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 1(2), 65-79.
- Darmawan, K. A., & Satrya, I. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2508-2537.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(2), 129-137.
- Kristanti, D., & Pangastuti L. R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kurniawan, Y. (2018). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Anwar Medika Sukodono*. UPN Veteran Jawa Timur.
- Kustianingrum, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Maulana, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bank BTN Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Muchtadin, M., & Sundari, Z. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 32-44.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amal Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior Edition 17*. New Jersey: Pearson Education.
- Rohmawati, N., Dessyarti, R. S., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 4)*.
- Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, Vol. 2 No. 1.