

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUGAI SAMPEAN DI KABUPATEN BONDOWOSO

## *INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, LOYALTY TOWARDS WORK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND PERFORMANCE OF HALL SAMPEAN WATERSHED MANAGEMENT IN BONDOWOSO DISTRICT*

Danis Lia Mayasari, Budi Nurhardjo, Sunardi  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: Danisblythe@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Di Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini 50 orang karyawan yang bertindak pula sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terhadap karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif.

**Kata kunci** : Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, OCB, dan Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aimed to analyze the influence of work motivation, job loyalty towards Organizational Citizenship Behavior and performance of employees in the office hall watershed Sampean river basin management in the Bondowoso regency. The population in this study 50 peoples and acts also as samples. The analytical method used was path analysis. The test result of the analysis path coefficients showed that motivation and job loyalty partial effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and employee performance hall office watershed management in the Bondowoso regency. The test result of the analysis path coefficients showed that motivation and loyalty significantly effect Organizational Citizenship Behavior (OCB) to the hall office employees watershed management in the regency sampean with the positive direction and indicates also that Organizational Citizenship Behavior (OCB) significant effect on employee performance hall office sampean watershed management in the regency with the positive direction.*

**Keywords:** *Work Motivation, Loyalty towards work, OCB, and Employee Perform*

### **Pendahuluan**

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-*

*role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat, 1999 Dalam Novliadi 2006:42). Di dalam suatu organisasi dalam melakukan proses kegiatannya membutuhkan motivasi untuk mengembangkan potensi didalam diri guna meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut.

Keinginan untuk mencapai sesuatu hal yang bermanfaat, prestasi atau kesuksesan yang timbul di dalam hati seseorang akibat dipengaruhi oleh suatu faktor yang menjadi motivator merupakan pengertian dari motivasi. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kata motivasi sekarang telah diakui sebagai kata dalam bahasa Indonesia dan sebagai mana diketahui

berasal dari kosa kata Bahasa Inggris yaitu *motivation*. Pengertian kata motivasi sebaiknya dicari dalam khazanah bahasa Inggrisnya. Menurut Ashar (2011:323), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dengan adanya proses motivasi terhadap karyawan diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaannya. Dengan timbulnya rasa cinta terhadap pekerjaannya tersebut karyawan akan memiliki loyalitas perusahaannya. Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas menurut Robin, (1996:334), merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.

Karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja di dalam melaksanakan kegiatan kerjanya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau menunjukkan kinerja yang melebihi harapan. OCB merupakan terminologi dari tindakan bekerjasama dengan teman sekerja, bekerja untuk meningkatkan organisasi dan menerima perintah khusus tanpa keluhan Organ (1977). Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari perusahaan lainnya.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya merupakan pengertian dari Kinerja (Mangkunegara, 2006:67). Baik tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan tetapi juga untuk memotivasi dan mengembangkan karyawan. Penilaian kinerja sering kali menjadi sumber kerisauan suatu perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya ketidak pastian dalam sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu dalam penilaian kinerja perusahaan terlebih dahulu menentukan standar-standar kinerja yang baik dan yang berlaku dalam perusahaan agar masalah tersebut tidak terjadi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dalam jurnal Linda Kartini Ticoalu (2013) yang berjudul “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan komitmen organisasi

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Utama Manado”, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti kinerja para karyawan di Kantor BPDAS Bondowoso. Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso sangatlah mengharapkan Kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor P.15/Menhut-II/2008, Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Jawa Timur khususnya yang ber alamatkan di Jalan Santawi no.6A Kabupaten Bondowoso mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana, pengembangan kelembagaan dan evaluasi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS). Dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut, BPDAS membutuhkan motivasi dan loyalitas kerja sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Perlunya kantor BPDAS berfokus pada motivasi yaitu agar mendorong karyawan didalam melakukan serangkaian kegiatan, sehingga para karyawan dapat mencintai pekerjaannya. Selain itu, Kantor BPDAS membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi. Adanya loyalitas dalam suatu kantor itu mutlak diperlukan dalam menentukan maju mundurnya kantor di masa mendatang yang pastinya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada Kantor BPDAS.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perusahaan membutuhkan penunjang dalam perkembangan kinerja karyawannya untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso”.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Yaitu penelitian untuk menguji antar variabel yang dihipotesis.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder:

#### a. Data Primer

Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor BPDAS Sampean Kabupaten Bondowoso terkait dengan motivasi kerja, loyalitas kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai data pendukung dari data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, buku, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian ini.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor BPDAS Sampean Bondowoso yaitu berjumlah 50 orang. Jumlah Karyawan pada BPDAS Sampean Bondowoso yaitu berjumlah 50 orang. Maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu penelitian yang menggunakan seluruh elemen populasi sebagai sampel penelitian.

**Metode Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut ini:

$$Z = \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta ZY + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan 2)}$$

Keterangan ;

- X<sub>1</sub> = Motivasi kerja
- X<sub>2</sub> = Loyalitas kerja
- Z = *Organizational Citizenship Behavior*
- Y = Kinerja Karyawan
- ε<sub>1</sub>, ε<sub>2</sub> = Variabel Pengganggu

**Hasil Penelitian**

**Analisis Jalur**

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu motivasi kerja dan loyalitas kerja dan variabel *intervening* yaitu *organizational citizenship behavior*, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut pada Tabel 1 disajikan hasil analisis jalur ;

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur

Jalur	Beta (β)	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	a
X <sub>1</sub> → Z	0,529	4,825	> 1,678	0,000	< 0,05
X <sub>2</sub> → Z	0,267	2,997	> 1,678	0,000	< 0,05
X <sub>1</sub> → Y	0,333	3,112	> 1,678	0,003	< 0,05
X <sub>2</sub> → Y	0,333	3,838	> 1,678	0,000	< 0,05
Z → Y	0,838	15,556	> 1,678	0,000	< 0,05
ε <sub>1</sub>	0,522	-	-	-	-
ε <sub>2</sub>	0,563	-	-	-	-

Sumber : Data diolah 2014

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 1, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,529 X_1 + 0,267 X_2 + 0,522 \varepsilon_1$$

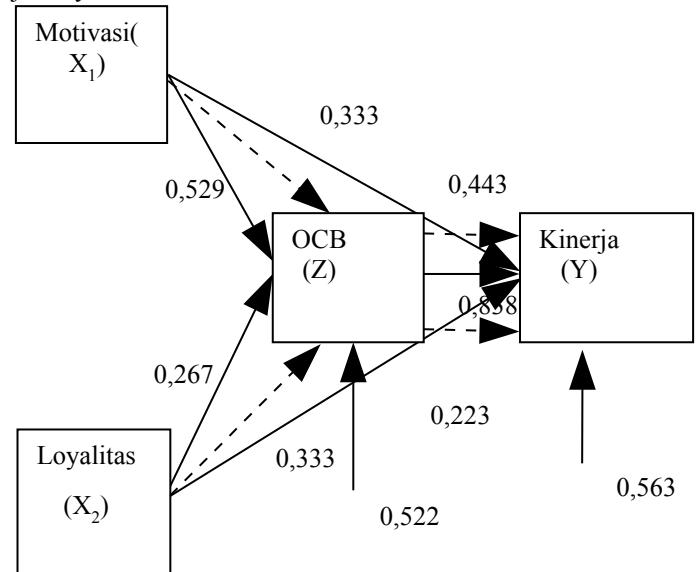
$$Y = 0,333 X_1 + 0,333 X_2 + 0,838 Z + 0,563 \varepsilon_2$$

**Uji Hipotesis dan Perhitungan Koefisien Jalur**

Setelah dilakukan analisis jalur, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dan perhitungan koefisien jalur. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui “apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan secara parsial”. Tabel distribusi t dicari pada α = 5%, dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau

43-2-1 = 40. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”

Berdasarkan Tabel 1, berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya:



Gambar 1 : Hasil Analisis Jalur

Sumber : Data diolah 2014

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Variabel motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,825 > 1,678) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*;

b. Pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Variabel loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,997 > 1,678) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel loyalitas kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*;

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,112 > 1,678) dan signifikansi 0,003 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

d. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,832 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

e. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

Variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,556 > 1,678$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kinerja karyawan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*;

f. Pengaruh  $e_1$  variabel lain selain  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,727} \\ &= \sqrt{0,273} \\ &= 0,522 \text{ atau } 52,2\% \end{aligned}$$

g. Pengaruh  $e_2$  variabel lain selain  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,682} \\ &= \sqrt{0,318} \\ &= 0,563 \text{ atau } 56,3\% \end{aligned}$$

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso” adalah diterima.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja dengan arah positif. Motivasi kerja sebagai suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan atau harapan tertentu adalah Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014

baik, dengan artian lainnya bahwa adanya karyawan yang selalu berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan semua hal yang menjadi tugas bagi sebagai seorang karyawan telah menjadikan karyawan untuk lebih baik didalam bersikap dan berperilaku yang sesuai dengan kebutuhan dan keahlian dibidang kerjanya yang akan menciptakan adanya peningkatan terhadap kemampuan yang dimilikinya guna meningkatkan efektifitas dan tanggungjawab dalam menerima segala tugas yang akan diberikan oleh pihak organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu David Prasetyo Soentoro (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja di PT. Sucofindo, Surabaya”, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut yaitu Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan Berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

### Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel loyalitas kerja dengan arah positif. Loyalitas kerja sebagai sikap yang menunjukkan penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada organisasinya adalah baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Surya Timur Sakti, Jawa Timur”, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Surya Timur Sakti, Jawa Timur.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah baik, dengan artian lainnya adanya karyawan yang selalu merasa dibutuhkan dan menjadi bagian penting dalam segala kegiatan yang dilaksanakan di kantor sehingga mampu bekerja secara baik dengan siapapun untuk kemajuan kantor.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur variabel motivasi kerja melalui OCB terhadap

kinerja karyawan dengan arah positif. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui OCB terhadap kinerja karyawan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya karyawan yang selalu berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan semua hal yang telah menjadi tugas bagi sebagai seorang karyawan telah menjadikan karyawan dapat lebih cepat dan tanggap terhadap permasalahan yang terjadi didalam organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Muhammad Arvil Robert (2011), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendapatan di Kota Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui OCB, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui OCB.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur variabel loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah baik. Dengan artian lainnya bahwa adanya sumbangan pemikiran dan tenaga diluar kewajiban karyawan kepada perusahaan mampu memberikan ide dan membuat inovasi baru bagi kemajuan kantor.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur variabel loyalitas kerja melalui OCB terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa loyalitas kerja melalui OCB terhadap kinerja karyawan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya karyawan yang telah bersedia mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mematuhi perintah dinas yang diberikan atasannya telah menjadikan kegiatan atau mobilitas kerja didalam organisasi dapat dilakukan secara baik sehingga akan sangat mendukung adanya efektifitas kerja yang optimal dan sesuai dengan prosedur yang berlaku atau sedang dikerjakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Mella Roselina (2013), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja, dan Loyalitas Kerja Melalui OCB Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan”, dengan hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui OCB, dan Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui OCB.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel *organizational citizenship behavior* dengan arah positif. *Organizational citizenship behavior* sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat

kerja dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya kegiatan karyawan yang sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya atau karyawan berusaha mementingkan orang lain dalam rangka membantu tugas yang diberikan kepadanya telah mendukung adanya pemberian atau pembentukan sebuah ide atau inovasi didalam berkerja yang akan menjadikan tugas atau tanggungjawab kerja yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan sesuai dengan kebutuhan kantor atau organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Linda Kartini Ticoalu (2013), yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Utama Manado”, dengan hasil penelitian OCB dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif;
- b. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso dengan arah positif;
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso;
- d. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso;
- e. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso;
- f. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* secara tidak langsung Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso;
- g. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* secara tidak langsung Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean di Kabupaten Bondowoso.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah data primer penelitian ini merupakan data *crosssection* dengan rekapitulasi data primer melalui kuesioner yang tidak membutuhkan uji autokorelasi didalam uji model analisis jalur. Asumsi BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*) ada empat macam, sedangkan di dalam penelitian hanya menggunakan tiga uji asumsi.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh staf maupun karyawan Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Kabupaten Bondowoso yang telah mengijinkan penulis dalam melakukan penelitian.

### **Daftar Pustaka**

Gomes, F Cardoso. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi Offset: Yogyakarta

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Saydam, Gouzali, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab**, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju: Bandung.