

Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan STIE Mandala Jember

The Effect Of Motivation And Personality On Employee's Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of The Employee Of STIE Mandala Jember

Vanindya Miranda Ananda Diantono, Purnamie Titisari, Mochamad Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: vanindyamiranda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan STIE Mandala Jember. Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIE Mandala Jember dan metode sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan STIE Mandala Jember, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember.

Kata kunci: Motivasi, Kepribadian, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

This study aimed to analyze the influence of motivation and personality to employee performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) to employees STIE Mandala Jember. This research is explanatory research. The population in this study are employees STIE Mandala Jember and the sampling method used is a method of census the number of respondents as many as 47 people. The analytical method used is path analysis. The results showed that motivation influence positively and significantly on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees STIE Mandala Jember, influential personalities in a positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees STIE Mandala Jember, motivation does not significantly influence employee performance STIE Mandala Jember, personality does not significantly influence employee performance STIE Mandala Jember, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a significant and positive effect on employee performance STIE Mandala Jember.

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

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik, karena sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi untuk mengatur segala kegiatan dalam organisasi. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam kegiatan organisasi karena mereka memiliki pengetahuan dan kemampuan yang dapat mendukung untuk mencapai kinerja yang baik. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga

kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Bangun (2012:231) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan menggunakan kecakapan, pengalaman, kesungguhannya Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu. Tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi.

Vanindya et al., Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui....

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, terdapat faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan karyawan diperlukannya motivasi. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan melalui motivasi karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Daft (2012:373) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi tergantung kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja tidak hanya motivasi yang tinggi yang diperlukan namun dengan kepribadian karyawan yang baik akan mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan.

Kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Siagian, 2004:94). Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersikap bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat didalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersikap bersahabat terhadap rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh organisasi dan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi juga dipengaruhi oleh perilaku. Perilaku ini yang menjadi tuntutan organisasi secara menyeluruh. Salah satu perilaku yang dapat menguntungkan bagi organisasi adalah dengan adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Purnamie (2014:2) menyatakan bahwa karyawan yang baik (*good citizenship*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Kinerja individu akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu organisasi. OCB ini merupakan nilai tambah karyawan dan salah satu bentuk perilaku proposial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

STIE Mandala Jember adalah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Dalam penelitian ini menganalisis kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, untuk tenaga pendidik terdiri dari dosen dan Dosen Pegawai Kopertis (DPK) dan untuk tenaga kependidikan seperti bagian administrasi, keuangan, dan bagian tata kelola. Pada tahun 2008 STIE Mandala

Jember mendapatkan tiga anugerah sekaligus yaitu sebagai 10 Perguruan Tinggi Unggulan di Jawa Timur, sebagai Perguruan Tinggi berprestasi bidang tata kelola dan sebagai Perguruan Tinggi berprestasi bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Daftar peringkat Perguruan Tinggi se Kopertis wilayah VII di berikan rapat kerja pimpinan se Jawa Timur. Dalam pemberian peringkat tersebut tidak dilakukan secara kontinue namun di berikan pada setiap tahun. Peringkat yang diterima STIE Mandala Jember ini dapat dipertahankan samapai pada tahun 2013. Pada tahun 2014 STIE Mandala Jember mengalami penurunan dalam peringkat. Berdasarkan hasil wawancara penurunan peringkat ini dikarenakan pihak organisasi STIE Mandala Jember mengalami keterlambatan pengiriman laporan tentang organisasi dalam bidang tata kelola serta sedikit dosen yang mengirim penelitian dan pengabdian masyarakat. Pembantu Ketua STIE Mandala Jember menyadari akan pentingnya motivasi di dalam peningkatan kinerja. Tidak hanya motivasi namun karyawan yang memiliki kepribadian yang baik dan perilaku yang baik yang dilakukan berdasarkan kesadaran diri sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan, agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi dan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIE Mandala Jember.

Dalam upaya memperbaiki kinerja para karyawan terdapat fenomena yang menjadi kendala yaitu perilaku karyawan yang kurang maksimal dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut terbukti dengan pencapaian prestasi dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat yang diterima STIE Mandala Jember pada tahun 2013 namun pada tahun berikutnya STIE Mandala Jember mengalami penurunan peringkat. Dalam keadaan tersebut, diperlukan usaha dari karyawan dan pimpinan. Usaha yang mampu dilakukan karyawan adalah dengan menyadari tugas dan kewajibannya yang telah ditetapkan, memperbaiki perilaku yang kurang baik agar lebih taat kepada atauran yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal. Pemimpin harus bisa melihat keadaan lingkungan organisasi dan keadaan karyawannya agar kinerja para karyawan lebih baik. Pemimpin juga harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya untuk memiliki sikap yang di luar tuntutan organisasi yang dilakukan berdasarkan keinginan sendiri dan tidak mengharap imbalan dari siapa pun. Sikap ini seperti, dengan menolong rekan kerja, peduli terhadap organisasi tanpa harus menunggu perintah, memiliki sikap yang bersahabat terhadap rekan kerja. Dengan sikap tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja dan peningkatan nilai organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah motivasi dan kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIE Mandala Jember?, (2) Apakah motivasi

Vanindya et al., Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui... dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan STIE Mandala Jember?, (3) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember?

51-60 tahun	12
61-65 tahun	3
Jumlah	47

Sumber: data diolah, Mei 2015

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah termasuk data subjek, karena informasi yang diperoleh berdasarkan tuntunan kuesioner yang diberikan kepada karyawan STIE Mandala Jember. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara kepada karyawan STIE Mandala Jember. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan penelitian, buku, *web* dan juga jurnal-jurnal yang terkait dengan motivasi, kepribadian, kinerja karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE Mandala Jember sebanyak 47 karyawan, yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antarvariabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan struktural berikut:
 $Z = ZX_1 + ZX_2 + \dots$ (persamaan 1)
 $Y = YX_1 + YX_2 + YZ + \dots$ (persamaan 2)

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
20-30 tahun	6
31 – 40 tahun	8
41-50 tahun	18

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi karyawan STIE Mandala Jember adalah responden yang berusia antara 41– 50 tahun. Artinya, mayoritas karyawan STIE Mandala Jember memiliki karyawan yang produktifitasnya mulai menurun karena pada usia tersebut keadaan fisik mulai menurun dan mudah lelah dibandingkan dengan usia karyawan yang 40 ke bawah.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	33
Perempuan	14
Jumlah	47

Sumber : data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan STIE Mandala Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini karena karyawan yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki juga lebih memiliki rasa tanggung jawab yang besar dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan. Sehingga karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih memiliki tenaga yang kuat dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah
1 – 3 tahun	10
>3 – 6 tahun	7
>6 – 9 tahun	0
>9 – 12 tahun	1
>12 tahun	29
Jumlah	47

Sumber: data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden yang telah berkerja selama lebih dari 12 tahun. Hal ini berarti karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mencari solusi dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada STIE Mandala Jember.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
<SMA	3
SMA	11
D3	2
S1	7
>S1	24
Jumlah	40

Sumber: data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan STIE Mandala Jember adalah responden yang berpendidikan lebih dari S1. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan STIE Mandala Jember memiliki karyawan yang berkualitas dalam tingkat pendidikan sehingga dapat meningkatkan nilai organisasi dalam mencetak mahasiswa yang berkualitas.

Pengujian Instrumen

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *Product Moment Pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90).

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's</i>	Sig.	A	Keterangan
X _{1.1}	0,217	0,041	< 0,05	Valid
X _{1.2}	0,517	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.3}	0,524	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.4}	0,582	0,000	< 0,05	Valid
X _{1.5}	0,508	0,000	< 0,05	Valid
X _{2.1}	0,454	0,001	< 0,05	Valid
X _{2.2}	0,570	0,002	< 0,05	Valid
X _{2.3}	0,699	0,015	< 0,05	Valid
X _{2.4}	0,540	0,001	< 0,05	Valid
X _{2.5}	0,496	0,000	< 0,05	Valid
Z ₁	0,432	0,002	< 0,05	Valid
Z ₂	0,539	0,000	< 0,05	Valid
Z ₃	0,727	0,000	< 0,05	Valid
Z ₄	0,666	0,000	< 0,05	Valid
Z ₅	0,642	0,000	< 0,05	Valid
Z ₆	0,486	0,000	< 0,05	Valid
Z ₇	0,624	0,000	< 0,05	Valid
Y ₁	0,634	0,000	< 0,05	Valid
Y ₂	0,639	0,000	< 0,05	Valid

Y ₃	0,563	0,000	< 0,05	Valid
Y ₄	0,580	0,000	< 0,05	Valid
Y ₅	0,546	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi $0,000 - 0,041 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut off	Keterangan
X _{1.1}	0,896	> 0,6	Reliabel
X _{1.2}	0,888	> 0,6	Reliabel
X _{1.3}	0,888	> 0,6	Reliabel
X _{1.4}	0,886	> 0,6	Reliabel
X _{1.5}	0,888	> 0,6	Reliabel
X _{2.1}	0,889	> 0,6	Reliabel
X _{2.2}	0,886	> 0,6	Reliabel
X _{2.3}	0,882	> 0,6	Reliabel
X _{2.4}	0,887	> 0,6	Reliabel
X _{2.5}	0,889	> 0,6	Reliabel
Z ₁	0,890	> 0,6	Reliabel
Z ₂	0,887	> 0,6	Reliabel
Z ₃	0,881	> 0,6	Reliabel
Z ₄	0,883	> 0,6	Reliabel
Z ₅	0,884	> 0,6	Reliabel
Z ₆	0,889	> 0,6	Reliabel
Z ₇	0,885	> 0,6	Reliabel
Y ₁	0,884	> 0,6	Reliabel
Y ₂	0,884	> 0,6	Reliabel
Y ₃	0,886	> 0,6	Reliabel
Y ₄	0,886	> 0,6	Reliabel
Y ₅	0,887	> 0,6	Reliabel

Sumber : data diolah, Mei 2015

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan yakni $0,891 > 0,60$, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71).

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Vanindya et al., Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui...

yang terjadi, apabila karyawan memiliki pribadi yang suka menolong terhadap semua orang maka secara sadar atau tidak karyawan tersebut telah menunjukkan OCB mereka karena dilakukan berdasarkan keinginan sendiri tanpa mengharapkan imbalan dari siapapun. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Purnamie (2014:21) yang berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka dan bagaimana mereka dan akan menampilkan OCB.

Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,158. Kepribadian berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,333. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan bahwa motivasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada didalam diri karyawan STIE Mandala Jember tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atau motivasi yang timbul berdasarkan dorongan untuk pemenuhan kebutuhan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Organisasi hendaknya melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain pemberian motivasi dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan. Pemimpin organisasi diharapkan untuk bisa melihat kondisi karyawannya dan melihat keadaan sekitar lingkungan organisasi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepribadian pada karyawan STIE Mandala Jember tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian yang baik belum tentu kinerja karyawan juga baik, sebaliknya apabila karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang baik belum tentu kinerja karyawan kurang baik terhadap organisasi. Pada kondisi yang demikian organisasi tidak perlu melihat tingkah laku dari karyawannya dalam peningkatan kinerja. Karena kepribadian dari masing-masing individu memiliki cara tersendiri untuk menunjukkan tingkah laku mereka dalam situasi tertentu pada waktu yang berlainan.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan STIE Mandala Jember memiliki perilaku yang *good citizenship* sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki perilaku OCB akan melakukan pekerjaannya dengan seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja dan menambah nilai organisasi menjadi lebih baik. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2005:73) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan

kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Artinya jika karyawan memiliki sikap OCB akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa karyawan itu harus diperintah dahulu oleh atasan dan akan menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan karyawan yang memiliki sikap OCB akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin tanpa unsur paksaan ataupun harapan imbalan dari organisasi ataupun rekan kerja. Karyawan yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati tanpa harus mengeluh dan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan bersedia untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Kesimpulan Dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Motivasi dan kepribadian berpengaruh terhadap OCB pada karyawan STIE Mandala Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dan kepribadian yang baik pada karyawan STIE Mandala Jember, karyawan akan terdorong untuk melakukan hal-hal positif untuk diri sendiri ataupun untuk organisasi. Karyawan yang termotivasi akan tergerakkan hatinya untuk menampilkan perilaku yang baik dalam peningkatan kerjanya. 2) Motivasi dan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi dari karyawan dan karakteristik yang ada pada karyawan tidak membuat kinerja karyawan meningkat. Terdapat faktor lain yang perlu dilihat oleh organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan memenuhi kebutuhan para karyawan tidak cukup mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin organisasi hendaknya dapat melihat kondisi para karyawannya agar kinerja karyawan pada organisasi dapat meningkat. 3) OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan karyawan menampilkan perilaku OCB didalam organisasi dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan karena karyawan melakukan perilaku-perilaku yang dilakukan berdasarkan keinginan sendiri dan tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi atau orang lain.

Keterbatasan Penelitian

Memerlukan waktu hingga kurang lebih 2 bulan dalam pengembalian kuisioner karena terdapat responden tidak berada di tempat saat pengisian kuisioner sehingga mengakibatkan waktu yang lama kurang lebih 4 bulan dalam penyelesaian pengolahan data dan penyelesain skripsi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh Karyawan STIE Mandala Jember yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.

Vanindya et al., Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui...

Daftar Pustaka

Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga.
Daft, Richard L. 2014. **Era Baru Manajemen, Edisi 9 Buku 1**. Jakarta : Salemba Empat.
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Purnamie, T. 2014. **Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)**. Jakarta: Mitra Wicana Media.

Prayitno, Duwi. 2010. **Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS**. Yogyakarta: MediaKom.

Siagian, S. P. 2004. **Teori Motivasi Dan Implikasinya**. Jakarta : Rineka Cipta.

