



**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*

SKRIPSI

Oleh

Vanindya Miranda Ananda Diantono

NIM 110810201166

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPRIBADIAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN STIE MANDALA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Vanindya Miranda Ananda Diantono

NIM 110810201166

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

2015

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vanindya Miranda Ananda Diantono
NIM : 110810201166
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 27 September 2015

Yang menyatakan,

Vanindya Miranda Ananda Diantono
NIM 110810201166

TANDA PERSETUJUAN

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember.

Nama Mahasiswa : Vanindya Miranda Ananda Diantono

NIM : 110810201166

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 16 September 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si
NIP. 19750106 200003 2 001

Drs. M. Syaharudin, M.M
NIP. 19550919 198503 1 003

Menyetujui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP 19780525 200312 2 002



JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) PADA KARYAWAN STIE MANDALA JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Vanindya Miranda Ananda Diantono**

NIM : **110810201166**

Jurusan : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

13 Oktober 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. **Ketua** : **Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.** (.....)
NIP 196903291993032001
2. **Sekretaris** : **Hadi Paramu MBA, Ph.D** (.....)
NIP 196901201993031002
3. **Anggota** : **Dr. Diah Yulisetiari M.Si.** (.....)
NIP 19610729198603200



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta Susmartono dan Diana Dwi Astuti yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanannya selama ini yang telah memberikan bantuan moril maupun materi.
2. Saudaraku Rizky Ramadhan, terimakasih atas doa, semangat dan dukungannya.
3. Kepada keluarga besar yang selama ini telah memberikan dukungan serta doa.
4. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E.- UNEJ
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember

MOTTO

“Optimis, karena hidup terus mengalir dan kehidupan terus berputar”

(Mario Teguh)

“Suatu usaha yang telah kamu mulai, janganlah kamu hentikan sebelum kamu rasakan hasilnya”

(Shakespeare)





**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*

SKRIPSI

Oleh

Vanindya Miranda Ananda Diantono

NIM 110810201166

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si

Dosen Pembimbing II : Drs. M. Syaharudin, M.M

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan STIE Mandala Jember; Vanindya Miranda Ananda Diantono; 110810201166; 2015; 111 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling unik karena memiliki perilaku berdasarkan perasaan dan memiliki akal serta mempunyai tujuan pribadi, maka organisasi harus mampu mengelola dengan baik dan mendayagunakan secara optimal. Apapun bentuk dan tujuan suatu organisasi didirikan berdasarkan visi dan misi organisasi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan visi dan misi dikelola dan diurus oleh manusia. 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. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya motivasi, kepribadian, dan OCB.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan STIE Mandala Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan STIE Mandala Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIE Mandala Jember. Metode sampling yang digunakan adalah metode populasi atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data tersebut diperoleh dari dokumen STIE Mandala Jember, hasil wawancara, dan penyebaran kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Sesuai penelitian yang dilakukan, motivasi, kepribadian dan OCB dibutuhkan guna mendukung tercapainya kinerja yang baik. Karyawan STIE

Mandala Jember memiliki motivasi yang tinggi, dengan adanya motivasi yang tinggi maka semakin baik pula OCB di kalangan para karyawan STIE Mandala Jember. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, akan terdorong untuk melakukan segala tugas yang di luar tanggung jawabnya sehingga dapat bermanfaat bagi organisasi dan dapat meningkatkan nilai organisasi. Tidak hanya dengan motivasi, kepribadian juga merupakan variabel pembentuk OCB. Dengan kepribadian yang baik yang ada pada karyawan STIE Mandala Jember, akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan OCB. Dengan karyawan menampilkan OCB dalam organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember, menunjukkan bahwa motivasi dan kepribadian dapat mendukung atau dapat menjadi variabel pembentuk OCB jika motivasi karyawan STIE Mandala Jember baik maka karyawan akan terdorong untuk berperilaku baik diluar tuntutan organisasi dan jika kepribadian karyawan STIE Mandala Jember baik maka secara tidak langsung karyawan akan menunjukkan sikap yang baik diluar tuntutan organisasi; 2) Motivasi dan kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepribadian belum cukup mendukung untuk peningkatan kinerja pada organisasi STIE Mandala Jember diperlukannya monitoring dan pendekatan pimpinan (atasan) kepada karyawan (bawahan) agar kinerja karyawan lebih baik lagi; 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember, menunjukkan bahwa karyawan STIE Mandala Jember memiliki perilaku yang baik tanpa harus karyawan tersebut disuruh atasan terlebih dahulu sehingga karyawan STIE Mandala Jember dapat melakukan pekerjaan dengan efektif.

SUMMARY

The Effect Of Motivation and Personality On Employees Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of The Employee Of STIE Mandala; Vanindya Miranda Ananda Diantono; 110810201166; 2015;111Pages; Department of Management, Faculty of Economic, Jember University.

Human Resources (HR) is a central factor in an organization. When compared with other resources, human resources are the resources of the most unique because it has a behavior based on feelings and have a sense and has personal goals, then the organization should be able to manage properly and optimally utilize. Whatever the shape and purpose of an organization is established based on the vision and mission of the organization for the common good, and in the implementation of the vision and mission is managed and administered by humans. Employees are human resources is very important in the organization's activities because they have the knowledge and capability that can support to achieve good performance. In order to improve the performance of employees needed for motivation, personality, and OCB.

This research was conducted on employees STIE Mandala Jember. The aim of this study was to investigate and analyze the influence of motivation and personality to employee performance through *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) to employees STIE Mandala Jember. The population in this study are employees STIE Mandala Jember. The sampling method used is a method of population or a census of the number of respondents as many as 47 people. The data used in this study are primary data and secondary data. The data is derived from Mandala Jember STIE documents, interviews, and questionnaires. The analytical tool used is path analysis (*path analysis*).

According to research conducted, motivation, personality and OCB needed to support the achievement of good performance. Employees STIE Mandala Jember highly motivate, with high motivation the better the OCB among

employees STIE Mandala Jember. Employees who have a high motivation, it would be compelled to perform any task beyond their responsibilities so as to benefit the organization and can increase the value of an organization. Not only with the motivation, personality is also the variables forming OCB. With a good personality that existed at STIE employees Mandala Jember, it would be possible for them to show OCB. OCB displays with employees in the organization will be able to improve the performance of employees in achieving organizational goals .

The results showed that: 1) Motivation and personality positive and significant impact on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) in Jember Mandala STIE employees, showed that motivation and personality can support or it can be a variableforming OCB if the motivation of employees STIE Mandala Jember good employee will be compelled to behave well beyond the demands of the organization and if the employees personality STIE Mandala Jember well than indirectly employees will show a good attitude out organization claims; 2) Motivation and personality had no significant effect on the performance of employees in Jember Mandala STIE employees, showed that the variables of motivation and personality is not enough support for the improvement of the performance of the organization STIE Mandala Jember need monitoring and leadership approach (boss) to employees (subordinate) in order to better employee performance; 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) positive and significant impact on the performance of employees in the employee STIE Mandala Jember, show that employees STIE Mandala Jember have good manners without the employee's supervisor told beforehand so employees STIE Mandala Jember can do the job effectively.

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, karena tanpa-Nya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan Ibu Ika Barokah S., SE, M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Drs. M. Syaharudin, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Teristimewa Bapak dan Ibu tersayang. Terima kasih teramat atas bantuan moril dan materiil, juga semangat, doa, nasehat, kasih sayang, dan juga perhatian.
6. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2011 F.E.–UNEJ, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 27 September 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.2 Kepribadian	11
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	19
2.1.5 Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22

2.1.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	22
2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.1.8 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja karyawan	23
2.1.9 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.2 Kajian Empiris	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis.....	28
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	33
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel.....	35
3.6 Metode Analisis Data	36
3.6.1 Uji Instrumen	36
3.7 Analisis Jalur	37
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	39
3.7.2 Uji Hipotesis	40
3.7.3 Model <i>Trimming</i>	40
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek penelitian	44
4.1.1 Sejarah Singkat STIE Mandala Jember.....	44
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan	45
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.1.4 Penghargaan Yang Diperoleh	55
4.2 Data Karakteristik Responden	57

4.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	58
4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
4.3 Hasil Analisis Data.....	61
4.3.1 Uji Instrumen	61
4.3.2 Analisis Deskriptif Item Angket Penelitian	63
4.3.3 Analisis Jalur	69
4.3.4 Model <i>Trimming</i>	72
4.3.5 Uji Asumsi klasik	75
4.4 Pembahasan	76
4.4. 1Pengaruh Motivasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	76
4.4.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	78
4.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.4.4 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.4.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.4.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB)	81
4.4.7 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> (OCB)	81
4.5 Keterbatasan Penelitian	82
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
4.5 Hasil Uji Normalitas Model.....	61
4.6 Hasil Uji Validitas.....	62
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X_1	64
4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel X_2	65
4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Z	66
4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Y	68
4.11 Hasil Analisis Jalur	69
4.13 Hasil <i>Trimming</i>	73
4.14 Uji Multikolinieritas.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	28
3.1 Model Diagram Path	38
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	42
4.1 Struktur Organisasi	49
4.2 Hasil Analisis Jalur	69
4.3 Hasil Analisis Jalur Substruktural 2 dengan <i>Trimming</i>	73
4.4 Hubungan Kausal Empiris Variabel Kepribadian dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuisioner Penelitian	89
2 Rekapitulasi Jawaban Responden	93
3 Hasil Uji Normalitas	96
4 Hasil Uji Realibilitas	97
5 Hasil Analisis Jalur.....	98
6 Hasil Model Trimming	104
7 Hasil Uji Multikolinieritas	106
8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	108
9 Hasil Uji Linearitas	109

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) 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. Maka organisasi harus mampu mengelola dengan baik dan mendayagunakan secara optimal. Apapun bentuk dan tujuan suatu organisasi didirikan berdasarkan visi dan misi organisasi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan visi dan misi dikelola dan diurus oleh manusia. 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.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan menggunakan kecakapan, pengalaman, kesungguhan. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang yang dilakukan oleh Sungkono *et al.* (2012) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Chairul (2010) di Bank Indonesia Cabang Jember menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu dan motivasi kerja. Dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kerja karyawan diperlukan motivasi untuk perbaikan kualitas maupun kuantitas.

Dalam perbaikan kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan perlu adanya motivasi atau dorongan

dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja dengan menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya. Dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan, karyawan akan terdorong untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Irawan (2014), Hertika (2014), dan Andika (2007). Dalam penelitian-penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi di dalam diri, maka karyawan akan terdorong hatinya untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, bekerja keras dengan menggunakan segala kemampuan yang dimiliki agar membuahkan hasil kerja yang maksimal. Selain motivasi, hal lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepribadian seorang karyawan.

Kepribadian juga dibutuhkan guna mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Daft (2014:293), kepribadian (*personality*) seseorang adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di lingkungan. Dengan kepribadian ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Karena apabila karyawan memiliki kepribadian yang baik maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dan apabila karyawan tersebut memiliki kepribadian yang kurang baik maka karyawan akan terlena dalam tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa melihat keadaan kepribadian karyawannya agar pemimpin mengetahui kondisi karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2011) dan Hertika (2014) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain kepribadian juga merupakan faktor pendukung untuk peningkatan kinerja 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 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yang apabila diterapkan dalam organisasi akan meningkatkan nilai organisasi karena perilaku ini tidak ada dalam peraturan suatu organisasi perilaku ini dilakukan berdasarkan keinginan dan kesadaran diri karyawan seperti sikap senang membantu rekan kerja, bersikap bersahabat terhadap rekan kerja, memberikan apresiasi terhadap organisasi tanpa harus disuruh terlebih dahulu. Menurut Purnamie (2014:2) karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan 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 prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Purnamie, 2014:4). Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Triana (2013) dalam penelitian tersebut, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hayatun (2012), Chairul (2014) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki perilaku yang baik dalam bekerja akan berdampak pada pencapaian kinerja yang baik guna meningkatkan nilai organisasi menjadi lebih baik.

STIE Mandala Jember adalah organisasi yang berjalan dalam bidang pendidikan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mandala Jember dulu bernama ABM Mandala. Dalam penelitian ini menganalisis kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, untuk tenaga pendidik terdiri dari dosen dan DPK (Dosen Pegawai Kopertis). 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 pada 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 sampai pada tahun 2013. Untuk tahun selanjutnya pada tahun 2014 STIE Mandala Jember ini mengalami penurunan dalam peringkat. Berdasarkan hasil wawancara penurunan peringkat ini dikarenakan pihak organisasi mengalami keterlambatan pengiriman laporan tentang organisasi dalam bidang tata kelola serta sedikit dosen yang mengirim penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, 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.

Namun, upaya STIE Mandala Jember untuk 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 aturan yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih maksimal. Dan untuk pemimpin harus bisa melihat keadaan lingkungan organisasi dan keadaan karyawannya agar kinerja para karyawan lebih baik. Dan 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 mengharapkan 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

adanya sikap tersebut pekerjaan akan lebih efektif dan efisien sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dan menambah nilai positif bagi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember?
- b. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember?
- d. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan STIE Mandala Jember?
- e. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain bagi pihak peneliti, pihak akademisi, dan pihak organisasi.

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya, khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai motivasi, kepribadian, kinerja karyawan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan STIE Mandala Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Motivasi

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi, jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Menurut Hasibuan (2007:95), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2012:373). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi tergantung pada 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. Berikut ini manfaat dari motivasi menurut (Daft, 2012:375).

a. Dorongan

Dorongan merupakan alasan yang membuat seseorang merasa memerlukan untuk mendapatkan ataupun melakukan hal tertentu. Dorongan ini dapat muncul secara alamiah dari diri setiap individu maupun berasal dari lingkungan maupun orang lain disekitarnya. Dorongan ini menimbulkan kekuatan pada diri individu untuk dapat mencapai keinginannya.

b. Semangat kerja

Munculnya dorongan untuk mencapai kebutuhan, akan membuat seseorang memiliki semangat kerja. Semangat kerja merupakan antusias karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan semangat kerja tersebut ada harapan seseorang dapat lebih mudah memenuhi keinginan dan kebutuhan yang dimiliki.

c. Pencapaian tujuan

Tujuan merupakan hasil yang diharapkan untuk dapat dipenuhi oleh setiap individu. Setiap orang yang memiliki tujuan perlu untuk melakukan perilaku yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapai, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi unsur pemimpin, sebab seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawan. Dalam teori motivasi dijelaskan sebagai berikut (Bangun, 2012:316).

a. Teori Kebutuhan Sebagai Hirarki dari Maslow.

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, dijelaskan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkatan kebutuhan yang tersusun dalam suatu susunan hierarki. Maslow mengidentifikasi secara umum ada lima jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya (Daft, 2014:375). Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan aktualisasi diri.

b. Teori ERG Clayton Alderfer

Daft (2014:377) mengemukakan sebuah modifikasi atas teori Maslow dalam rangka menyerdehanakannya dan menanggapi kritik atas kurangnya pembuktian empiris pada teori ini. Teori ERG (*ERG theory*) yang dikemukakan Clayton Alderfer mengenalkan tiga teori kebutuhan yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterikatan, dan kebutuhan pertumbuhan.

c. Pendekatan Dua Faktor pada Motivasi

Herzberg mengembangkan teori motivasi populer lain yang disebut teori dua faktor. Herzberg mengemukakan bahwa karakteristik bekerja yang ada hubungannya dengan ketidakpuasan sedikit berbeda dengan karakteristik bekerja yang ada hubungannya dengan kepuasan, yang menyarankan gagasan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja (Daft, 2014:379). Pertama disebut faktor kesehatan pribadi (*hygiene factors*), melibatkan kemunculan atau ketidakmunculan faktor ketidakpuasan, seperti kondisi kerja, upah, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal. Ketika faktor kesehatan pribadinya lemah, maka bekerja menjadi tidak memuaskan. Akan tetapi, faktor kesehatan pribadi yang baik hanya memindahkan ketidakpuasan itu, faktor ini sendiri tidak menyebabkan orang menjadi merasa sangat puas dan termotivasi dalam bekerja. Kedua sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Motivator (*motivators*) fokus pada kebutuhan tingkat tinggi dan mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk pertumbuhan. Herzberg yakin bahwa ketika tidak ada motivator dalam bekerja, para pegawai ada dalam posisi netral terhadap pekerjaan mereka, tetapi ketika motivator muncul, pegawai sangat termotivasi dan terpuaskan. Oleh karena itu, faktor kesehatan pribadi dan motivator menggambarkan dua faktor berbeda yang memengaruhi motivasi. Faktor kesehatan pribadi hanya bekerja pada area ketidakpuasan. Kondisi kerja yang tidak aman atau lingkungan kerja yang gaduh akan menyebabkan orang merasa tidak puas, tetapi koreksi mereka tidak akan membawa mereka sampai pada motivasi dan kepuasan tingkat tinggi. Motivator seperti tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan harus sudah ada

sebelum pegawai akan menjadi sangat termotivasi untuk unggul dalam kerjanya.

d. Kebutuhan yang Diperoleh

Teori kebutuhan ini mengemukakan bahwa beberapa jenis kebutuhan tertentu diperoleh seseorang selama perjalanan hidupnya. Artinya, seseorang tidak dilahirkan dengan kebutuhan ini tetapi mungkin mendapatkannya melalui pengalaman hidup. Tiga jenis kebutuhan yang paling sering dipelajari adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. Dalam teori ini setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan ketiga jenis kebutuhan ini cenderung saling menyeimbangkan. Sebagai contoh, jika seseorang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi, kemungkinan besar kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan akan rendah.

e. Teori Keadilan

Teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seseorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Purnamie, 2014:38).

f. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Menurut Purnamie (2014:39), mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni tujuan-tujuan mengarahkan perhatian, tujuan-tujuan mengatur upaya, tujuan-tujuan meningkatkan *persistensi*, dan tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

g. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada pengharapan individu mengenai kemampuan mereka dalam melakukan tugas-tugas dan menerima penghargaan yang diinginkan. Teori pengharapan ini disosialisasikan dengan hasil kerja Victor Vroom, walau sebenarnya beberapa

sarjana juga berkontribusi dalam hal ini. Teori pengharapan tidak fokus pada pembagian jenis-jenis kebutuhan, tetapi lebih pada proses berpikir yang digunakan individu untuk memperoleh pengharapan (Daft, 2014:385)

h. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subjektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlaku upaya yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku timbulnya konsekuensi yang merugikan (Purnamie, 2014:40)

i. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Faktor eksternal yang memengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.2 Kepribadian

Menurut Siagian (2004:94), kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan

oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Daft (2014:293), kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang dilingkungan. Jadi dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang ada dalam diri seseorang yang akan melakukan penyesuaian terhadap keadaan lingkungan sekitar.

Menurut Siagian (2004:94), faktor-faktor yang dapat membentuk kepribadian seseorang yaitu.

a. Faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan)

Faktor yang dibawa sejak lahir adalah hal-hal yang diwarisi oleh seseorang dari orang tuanya yang berkisar pada komposisi biologis, fisiologis, dan psikologis yang secara inheren terdapat dalam diri orang yang bersangkutan.

b. Faktor lingkungan,

Faktor kedua yang tampaknya berpengaruh pada pembentukan kepribadian adalah pengalaman seseorang berinteraksi dengan lingkungan seperti ajaran dan disiplin dalam keluarga, dalam lingkungan teman, dan berbagai kelompok sosial dengan siapa seseorang bergaul. Misalnya mungkin saja seseorang dalam kehidupan keluarga selalu dididik untuk berperilaku positif, jujur, mau bekerja sama dengan orang lain, menghargai orang lain, tidak mementingkan diri sendiri dan lain sebagainya. Akan tetapi begitu seorang meninggalkan rumah dan bergaul dengan orang lain, seperti teman di sekolah, teman sekampung, atau teman sekerja mungkin saja dia dihadapkan kepada berbagai norma kelompok yang sangat berbeda dengan pengaruh yang diterimanya dalam keluarga.

c. Faktor situasi

Reaksi seseorang terhadap situasi tertentu bisa berbeda pada waktu yang berlainan. Atau reaksi beberapa orang terhadap satu situasi kemungkinan besar akan berbeda-beda pula. Berbagai faktor keturunan dan pengalaman turut menentukan bentuk dan sifat reaksi tersebut. Karena itulah sukar menemukan

reaksi yang konsisten oleh seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dalam hidupnya.

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam individu yang unik, relatif menetap dalam aspek internal dan eksternal pada karakter seseorang yang memengaruhi tingkah laku dalam situasi yang berbeda. Menurut Purnamie (2014:23), ada beberapa indikator kepribadian yang terbagi menjadi 5 dimensi tentang “*The big Five Personality*” yaitu.

a. *Openness* (Terbuka kepada pengalaman)

Openness to Experience merupakan sikap yang proaktif mencari dan menghargai pengalaman karena keinginannya sendiri, toleran, dan melakukan eksplorasi terhadap sesuatu yang belum dikenal. Mengukur *openness* terhadap pengalaman dalam enam era yang berbeda. Keterbukaan dalam fantasi merujuk pada suatu imajinasi yang hidup, dan cenderung untuk mengembangkan lamunan-lamunan. Dalam estetika, keterbukaan nampak dalam sensitivitas terhadap seni dan keindahan. Individu yang terbuka memiliki perasaan yang kuat, mereka menghargai pengalaman karena pengalaman sebagai sumber dari makna hidup.

b. *Conscientiousness* (Kenuranian),

Orang yang *conscientiousness* merupakan orang yang rasional, berpusat pada informasi, dan secara umum berpikir bahwa mereka adalah orang yang kompeten. Bagian dari kesuksesan merupakan hasil dari keteraturan dan keurutan, yang membuat mereka efisien dalam bekerja. Mereka sangat berpusat pada tugas/kewajiban dan tekun.

c. *Extraversion* (Ekstraversi)

Extraversion memiliki sikap kehangatan atau kelekatan, merujuk pada sikap yang ramah, bersahabat, dan interaksipersonal yang meliputi gaya relasi yang intim. Berlawanan dengan individu yang mungkin lebih formal dan interpersonal dalam berelasi lemah dalam kelekatan.

d. *Agreeableness* (Kebersetujuan)

Merujuk pada kualitas orientasi interpersonal seseorang dimulai dari perasaan peduli sampai dengan perasaan permusuhan dalam pikiran, perasaan, dan

tindakan. Orang yang *agreeableness* mempercayai orang lain, percaya hal terbaik dari orang lain, dan jarang mencurigai adanya tujuan yang tersembunyi. Mereka mempercayai orang lain, sehingga mereka melihat diri mereka pun sebagai orang yang dapat dipercaya yang ditandai dengan terus terang mereka.

e. *Neuroticism* (Neurotisme)

Perasaan ini merupakan bentuk dari dua emosi mendasar, yaitu takut dan marah. Setiap orang mengalami emosi-emosi ini dari waktu ke waktu, tetapi frekuensi dan intensitasnya berbeda.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, bekerja tanpa harus mengeluh, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Purnamie (2014:2), karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (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 sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB sebagai perilaku individu yang tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan keefektifan organisasi. Menurut Purnamie (2014:6), OCB adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa

OCB adalah kontribusi individu yang dilakukan berdasarkan keinginan diri sendiri yang melebihi standar pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga dapat memberikan manfaat bagi lingkungan pekerjaan.

Menurut Purnamie (2014:10), menyebutkan ada beberapa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan antara lain:

- a. OCB meningkatkan produktifitas rekan kerja.
 - 1) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut.
 - 2) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- b. OCB meningkatkan produktivitas manajer.
 - 1) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - 2) Karyawan yang sopan yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen
- c. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
 - 1) Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - 2) Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

- 3) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - 4) Karyawan yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 1) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - 2) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- e. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 1) Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
 - 2) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- f. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 1) Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik

- 2) Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- g. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 1) Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
 - 2) Karyawan yang *conscientiuous* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- h. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- 1) Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 - 2) Karyawan yang secara aktif hadir dan beradaptasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
 - 3) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Untuk dapat OCB karyawan, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Dibawah ini beberapa indikator OCB (Purnamie, 2014:7) antara lain.

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Pemberian pertolongan ini bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*,

Perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki sikap ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengidikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

f. *Peacekeeping*

Tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilisator dalam organisasi).

g. *Cheerleading*

Perilaku karyawan dalam membantu rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Menurut (Purnamie, 2014:9), motif-motif yang mendasari untuk berperilaku OCB dalam suatu perusahaan antara lain.

a. Motif berprestasi

Mendorong orang untuk menunjukkan suatu standart keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

b. Motif afiliasi

Mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

c. Motif kekuasaan

Mendorong orang untuk mencari status dan dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Martoyo (2000:92), kinerja merupakan penampilan kerja seseorang itu sendiri dan taraf potensi seseorang dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi, kinerja merupakan hasil atau *output* dari suatu proses. Jika *output* tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan 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 perusahaan tersebut.

Menurut (Bangun, 2012:232), ada beberapa manfaat dalam mengukur kinerja karyawan antara lain.

a. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) yang posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

b. Pengembangan Diri Setiap Individu dengan Organisasi.

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan Sistem.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah akan satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan *audit* atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Evaluasi pencapaian kinerja karyawan serta evaluasi terhadap penyimpangan adalah cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang ditetapkan atau diharapkan organisasi, maka perlu ditetapkan standar pengukuran yang jelas dalam mengukur kinerja organisasi. Menurut (Bangun, 2012:234), indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain.

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Sehingga kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat

dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.1.5 Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh adanya keinginan seseorang untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Motivasi bermanfaat untuk memberi tujuan dan arah kepada tingkah laku mereka dan motivasi tersebut terjadi secara sadar maupun tidak sadar. Arthur Schopenhauer merupakan salah satu filsuf yang pertama kali berpendapat bahwa ada hubungan antara motivasi dan perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Susatyo (tanpa tahun) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan OCB pada karyawan Swalayan RLPL. Dengan adanya keinginan diri yang ingin di capai mengakibatkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi sehingga karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang baik dan menunjukkan perilaku OCB.

Perilaku *citizenship* akan muncul jika ada dorongan dalam individu untuk meningkatkan kualitasnya. Semua bentuk perilaku *citizenship* ini sangat bermanfaat dan penting diperhatikan karena ada keterkaitan OCB dengan keefektifan organisasi. Menurut Hasibuan (2003:447) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.6 Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepribadian merupakan variabel pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Purnamie (2014:21) menyatakan 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 atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan OCB. Dasar kepribadian OCB yaitu merefleksikan/*trait* predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniwati (tanpa tahun) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB pada petugas pelayanan di perpustakaan Universitas Diponegoro. Karyawan memiliki kepribadian yang baik sehingga mereka dapat lebih menghargai orang lain, mudah berinteraksi, dan bekerjasama dalam sebuah tim. Dengan kepribadian yang baik mengakibatkan petugas pelayanan di perpustakaan Universitas Diponegoro memiliki rasa tanggung jawab kepada organisasi.

2.1.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Daft (2014:373), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai apa yang diinginkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswandi (tanpa tahun) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tripalindo Trans Mix di Surabaya. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Tripalindo memiliki dorongan yang tinggi sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan sehingga dapat menguntungkan organisasi dalam pencapaian tujuan.

2.1.8 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Daft (2014:293), menyebutkan bahwa kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang dilingkungan. Artinya, jika karyawan memiliki karakter yang baik maka karyawan tersebut akan menampilkan kinerja yang baik dengan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan

yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika karyawan memiliki karakter yang kurang baik akan menampilkan kinerja yang kurang baik. Penelitian yang dilakukan oleh I Made (2014) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.9 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Purnamie (2014:6), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. OCB berkaitan dengan kinerja karyawan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi. 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. Penelitian yang dilakukan oleh Triana (2013) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur. Karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Kajian Empiris

Ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan dalam penelitian ini tampak pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Debora dan Ali (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	X1:Kepribadian, X2: Komitmen Organisasi Y: <i>Orga-nizational Citizenzhip Behavior</i> (OCB)	Analisis regresi berganda	<i>Trait</i> kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia
2	Nio dan Eddy (2009). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Organizational CitizenzhipBehavior</i> (OCB) di CV Supratex	X1:Motivasi X2: Kepuasan Kerja, Y: <i>Orga-nizational Citizenzhip Behavior</i> (OCB)	Regresi linier berganda	Motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, tetapi didalam kasus CV Supratex, terlihat bahwa kepuasan kerja lebih memiliki pengaruh dominan daripada motivasi.
3.	Siswandi (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpina, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pand's Collection Semarang	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Komunikasi Internal X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan.	Regresi Linier Berganda.	Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan/ korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), Komunikasi Internal (X2) mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja(X3) mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) , Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Internal (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif dengan Kinerja Karyawan (Y).

Dilanjutkan

Lanjutan

Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Triana (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan Perdagangan	X1:Kecerdasan emosional X2: Komitmen Organisasi X3 :OCB Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjang kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.
5	Hertika (2014) Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	X 1: Kepribadian X2 :Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi DIY. Dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY.

Sumber: Jurnal-Jurnal Terkait Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Debora dan Ali (2004) terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian Debora dan Ali dengan penelitian ini yaitu membahas tentang seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap OCB, variabel *independentnya* sama-sama menggunakan variabel kepribadian. Perbedaannya yaitu pada penelitian Debora dan Ali tidak menggunakan variabel *intervening* sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel *intervening* dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian Debora

dan Ali menggunakan analisis regresi berganda sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Penelitian yang dilakukan oleh Nio dan Eddy (2009) memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel *independentnya* sama-sama menggunakan variabel motivasi. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nio dan Eddy dengan penelitian ini terletak pada metode analisisnya. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, dalam penelitian ini menggunakan variabel *intervening* sedangkan penelitian Nio dan Eddy tidak menggunakan variabel *intervening*.

Penelitian yang dilakukan oleh Siswandi (2010) memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan variabel *independent* motivasi dan variabel *dependentnya* sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Siswandi yaitu dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis jalur sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda.

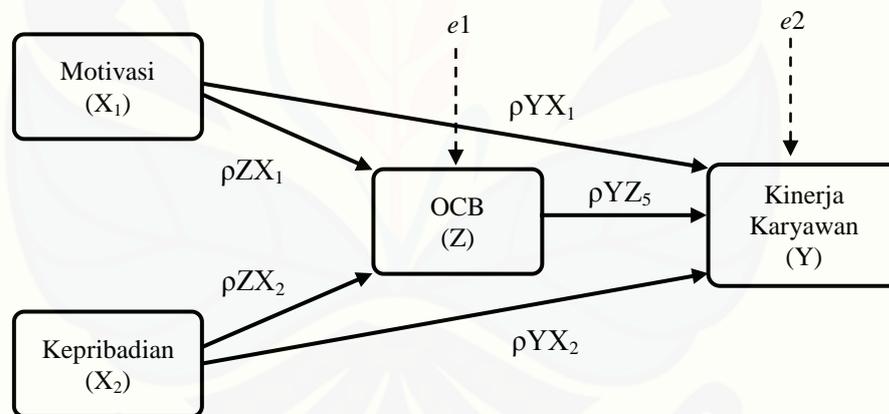
Penelitian yang dilakukan oleh Triana (2013) memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu meneliti pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan dan variabel *dependent* yang digunakan sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Triana adalah penelitian menggunakan alat analisis jalur sedangkan dalam penelitian sebelumnya menggunakan regresi berganda, dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening*, dan variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini variabel motivasi dan kepribadian sedangkan dalam penelitian Triana variabel *independent* yang digunakan adalah variabel kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hertika (2014) memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya yaitu variabel *independentnya* sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kepribadian dan variabel *dependentnya*

sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini terdapat variabel intervening, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur sedangkan alat analisis dalam penelitian Hertika menggunakan regresi linier berganda.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember. Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh antar variabel *dependent*, variabel *independent* dan variabel *intervening*. Analisis jalur dalam penelitian ini menggambarkan pengaruh motivasi (X_1) dan kepribadian (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) pada karyawan STIE Mandala Jember. Kerangka konseptual akan disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Diolah

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Motivasi merupakan salah satu faktor internal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga seorang karyawan akan tergerakkan hatinya untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang lebih baik lagi, bahkan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya. Dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memperlihatkan *good citizenship* dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nio dan Eddy (2010) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *OCB* di CV Supratex”. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* pada CV Supratex. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan STIE Mandala Jember.

b. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Purnamie (2014:21), perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *OCB*. Penelitian yang dilakukan oleh Roby (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian terhadap *OCB* dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening” (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh kuat signifikan terhadap *OCB* pada pegawai di Universitas Palangka Raya. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₂: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan STIE Mandala Jember.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kepada seorang karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi harus di ciptakan sebaik-baiknya agar karyawan dapat

bergairah dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyumbangkan segenap pemikiran, kemampuan, dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan karyawan yang ingin di capai. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi”. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember.

d. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Purnamie (2014:23), mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya *the big five personality* dengan adanya dimensi kepribadian yang mewakili perbedaan individu menjadikan karyawan untuk lebih baik sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan Hertika (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi provinsi DIY. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₄: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember.

e. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

Purnamie (2014:74), mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Penelitian yang

dilakukan oleh Idayanti (2010) yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada bank Sulselbar di Makassar Menunjukkan bahwa OCB berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar di Makassar. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₅: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan STIE Mandala Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berbasis eksplorasi (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan STIE Mandala Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mandala Jember sejumlah 47 karyawan yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga Pendidik dalam penelitian ini terdiri dari dosen tetap dan dosen DPK. Karena jumlah populasi 47 karyawan dan jumlah populasinya dibawah 100 maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

a. Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini adalah seluruh informasi yang diperoleh langsung dari karyawan STIE Mandala Jember. Data primer meliputi hasil wawancara dan jawaban atas pernyataan kuisioner yang telah diberikan.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, buku terkait dengan penelitian, *web* dan arsip laporan yang tersedia di STIE Mandala Jember seperti data jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan seperti

historis STIE Mandala Jember dan struktur organisasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan awal Maret 2015-akhir Juni 2015.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga macam, antara lain.

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X) meliputi motivasi (X_1) dan kepribadian (X_2).
- b. Variabel perantara atau *intervening variable* (Z) yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- c. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.5 Definsi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

Variabel *independent* atau variabel bebas (X) terdiri dari.

- a. Motivasi (X_1), merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini adalah *Maslow's needshierarcky theory*.
 - 1) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, istirahat, dan kebutuhan ragawi lain.
 - 2) Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
 - 3) Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan.

- 4) Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
 - 5) Kebutuhan Aktualisasi diri merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
- b. Kepribadian (X_2), adalah sifat dan tingkah laku yang khas yang dimiliki seseorang dengan stabil dan dapat diperkirakan. Indikator-indikator dari variabel kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah.
- 1) *Openness* (O) adalah menghargai pengalaman yang didapatkan di tempat kerja.
 - 2) *Conscientiousness* (C) adalah bersikap teratur dalam melaksanakan pekerjaan.
 - 3) *Extraversion* (E) adalah memiliki gaya relasi yang bersahabat dengan rekan kerja.
 - 4) *Agreeableness* (A) adalah percaya dengan hal terbaik yang dimiliki rekan kerja dan tidak pernah merasa curuga.
 - 5) *Neuroticism* (N) adalah bersikap berhati-hati dalam menjaga ketelitian kerjanya dengan tujuan untuk menghilangkan adanya kesalahan kerja.
- c. Variabel *intervening* atau variabel penghubung (Z), yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB adalah.
- 1) *Altruism*, merupakan karyawan yang senang hati menolong teman kerjanya.
 - 2) *Conscientiousness*, merupakan karyawan yang mau melakukan di luar tanggung jawabnya.
 - 3) *Sportmanship*, merupakan karyawan yang bekerja tanpa harus mengeluh.
 - 4) *Courtesy*, merupakan karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.

- 5) *Civic virtue*, merupakan karyawan yang memberi apresiasi kepada perusahaan tanpa harus disuruh.
 - 6) *Peacekeeping*, merupakan karyawan yang bertindak menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik.
 - 7) *Cheerleading*, merupakan membantu rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.
- d. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan biasanya di ukur dengan prestasi yang ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah.
- 1) Jumlah pekerjaan, merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
 - 2) Kualitas pekerjaan, merupakan persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - 3) Ketepatan waktu, merupakan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu.
 - 4) Kehadiran, merupakan kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
 - 5) Kemampuan kerja sama, merupakan kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian tugas.

3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini X_1 (motivasi), variabel X_2 (kepribadian), variabel Z (OCB), dan Y (kinerja karyawan) menggunakan skala interval. Skala interval adalah suatu skala pemberian angka pada klasifikasi atau kategori dari objek yang mempunyai sifat ukuran ordinal, ditambah satu sifat lain yaitu jarak atau interval yang sama dan merupakan ciri dari objek yang diukur. Skala interval dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban, antara lain.

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Netral (N)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Normalitas Model

Menurut Imam (2007:110), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data yang diperoleh. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *Kalmograv-Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Kalmograv-Smirnov Test* adalah.

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada responden. 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%, dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

X : Skor pertanyaan

Y : Skor total

n : Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *Product Moment Pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 5\%$.

c. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur realibilitas kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuisisioner diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan variabel jika memberikan nilai alpha (α) 0,6 (Yarnest: 2003:68). Rumus dari uji realibilitas dengan *Cronbach's Alpha* (Nasution, 2012:23) adalah.

$$\alpha = \frac{(K)\text{Cov}/\text{Var}}{1 + (K - 1)\text{Cov}/\text{Var}}$$

Keterangan:

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarian diantara butir

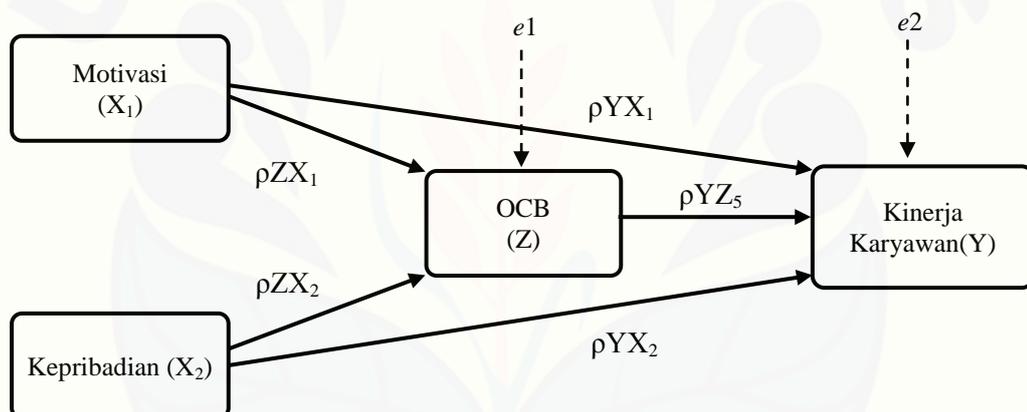
Var = rerata varians dari butir

3.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sarwono (2006:147), analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Guna menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis secara

sistematis maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan *SPSS*.

Menurut Anwar (2011:56), salah satu asumsi yang perlu diperhatikan dalam analisis jalur adalah skala pengukuran semua variabel minimal menggunakan skala interval. Namun, penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal, sehingga harus ditransformasikan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Estimasi pengaruh variabel bebas baik secara langsung maupun tidak langsung akan dilakukan pada masing-masing jalur. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien (ρ) yang signifikan terhadap jalur. Penyelesaian analisis jalur diperlukan adanya diagram jalur maupun koefisien tampak pada Gambar 3.1 sebagai berikut.



Gambar 3.1. Model Diagram *Path Analysis*

Sumber: Data Diolah

Keterangan :

ρZX_1 : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap OCB.

ρZX_2 : Koefisien jalur pengaruh langsung kepribadian terhadap OCB.

ρYX_1 : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

ρYX_2 : koefisien jalur pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja karyawan.

ρYZ : koefisien jalur pengaruh langsung OCB terhadap kinerja karyawan.

Persamaan struktural untuk model analisis jalur yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

(1). Z dengan jalur variabel X_1 dan X_2 , dengan persamaan jalur

$$Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + e_1 \quad \text{-----} \blacktriangleright \quad \text{jalur substruktur 1}$$

(2). Y dengan jalur variabel X_1 , X_2 , dan Z, dengan persamaan jalur

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YZ} + e_2 \quad \text{-----} \blacktriangleright \quad \text{jalur substruktur 2}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

Z : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X_1 : Motivasi

X_2 : Kepribadian

ρ : Besarnya pengaruh variabel dalam model jalur kausal

$e_{1,2}$: Variabel Pengganggu

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel bebas. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Imam (2007:92) menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Imam, 2007:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain.

1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaliknya linear, kuadrat atau kubik (Imam, 2007:39). Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3.7.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, maka akan diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut (Sarwono, 2007:32).

- a. Merumuskan H_0 dan H_a dengan jelas sesuai dengan persoalan yang dihadapi.
- b. Menghitung besarnya t penelitian
- c. Menentukan kriteria, kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:
 - a) Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b) Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Membuat keputusan

3.7.3 Model Trimming

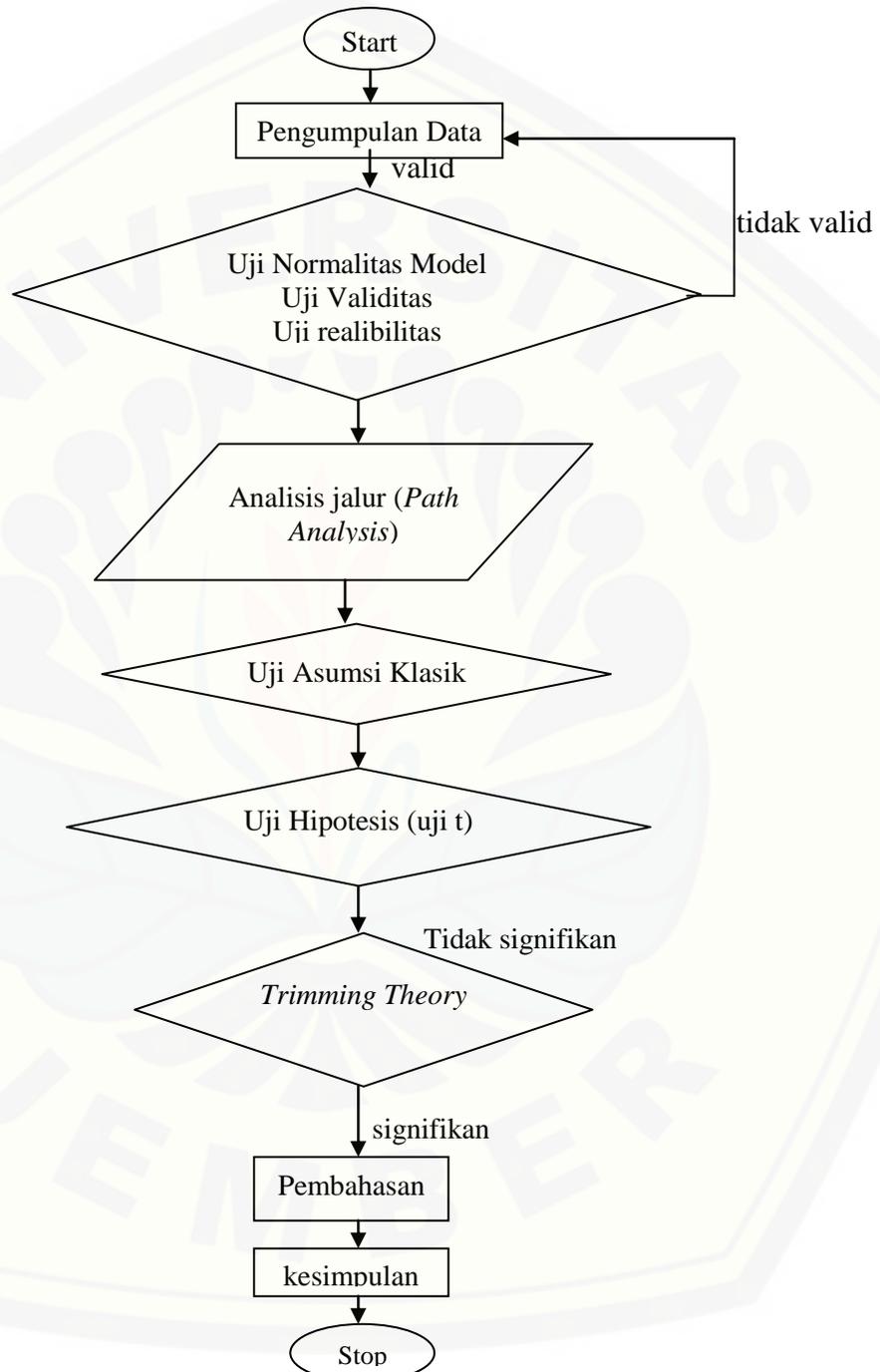
Model *Trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi, model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan (Riduwan dan Engkos, 2013: 127-150).

Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian *path analysis* model *trimming* sebagai berikut.

- a. Merumuskan persamaan struktural.
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - 1) Gambarkan diagram jalur lengkap.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- d. Menghitung secara individual.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui proses dalam menyelesaikan permasalahan, maka dapat digambarkan kerangka pemecahan masalah pada Gambar 3.2 sebagai berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber : Data Diolah