

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN
PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA, TBK
KANTOR CABANG BATURAJA**

Rosmala Dewi¹, Rr. Dimas Veronica Priharti², Suroso³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja

¹rosmaladewi310@gmail.com, ²dimas_veronica@ymail.com, ³suroso@gmail.com

Abstract

This research aimed to determine the influence of work motivation and organizational culture on employees' organizational citizenship behavior at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Baturaja Branch Office. The data collection technique used in this research was through distributing questionnaires. The total population was 37 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was a positive influence of work motivation on organizational citizenship behavior with a calculated t value of 13,319. The organizational culture variable had a positive influence on organizational citizenship behavior with a calculated t value of 7.515. Simultaneously, it was found that there was an influence of work motivation and organizational culture on organizational citizenship behavior at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Baturaja Branch Office. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.994. This showed that the contribution of work motivation and organizational culture to organizational citizenship behavior was 99.4%, while the remaining 6% was influenced by other variables outside this research, namely job satisfaction, personality, employee morale, leadership style, and trust in leaders (Titisari, 20144: 15)

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Maka upaya untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour*, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi dan budaya organisasi.


Menurut Sutrisno (2016:3) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2016:2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*valuesz*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, di sepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga di sebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, di anut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Organizational citizenship behaviour (OCB) merupakan bentuk kegiatan dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi dimana perilaku ini lebih bersifat *alturistik* yang di ekspresikan dalam bentuk Tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap orang lain. Menurut Lakshmi dan Nicholas (2015) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada tuntutan yang secara formal dalam organisasi yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

PT Bank Syariah Indonesia, Tbk merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang industri keuangan Syariah dan memiliki landasan sistem ekonomi sesuai dengan syariat hukum islam. PT Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah Bank Syariah milik Pemerintah yang termasuk kedalam kategori Bank Syariah terbesar se-Asia. Ditetapkan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 yang mengatur tentang perbankan Syariah banyak bank yang mulai menerapkan prinsip Syariah. Pada awal berdirinya, BSI ini muncul karena terjadinya penggabungan (*merger*) diantara 3 bank Syariah yang dimiliki oleh anak perusahaan BUMN yaitu diantaranya Bank Syariah Mandiri (BSM), BNI Syariah (BNIS), dan BRI Syariah (BRIS) yang sukses beroperasi sejak tanggal 1 Februari 2021 dan diresmikan langsung oleh Presiden RI yaitu Bapak Jokowi.




Penggabungan ketiga bank tersebut merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang dilaksanakan sebagai upaya untuk menciptakan perekonomian Syariah yang stabil secara global dengan menghadirkan layanan yang lengkap, jangkauan meluas dan pastinya sesuai dengan prinsip umat islam. (Website Resmi Bank BSI: <https://ir.bankbsi.co.id>)

Fenomena yang terjadi pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja dari observasi awal yang di lakukan peneliti, yaitu diketahui karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja minimnya motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja adalah salah satu faktor penopang keberlangsungan kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja dengan dipengaruhi oleh beberapa indikator didalamnya (prestasi kerja, pengakuan dari atasan, fasilitas kerja). Minimnya motivasi kerja karyawan ini diketahui dari adanya para karyawan yang masih kurang dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah di tetapkan oleh PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja, contohnya karyawan yang masih meremehkan pekerjaan yang besar sebagai suatu yang kecil. Seperti karyawan di bagian *customer service* merehkan pekerjaan seperti menangani keluhan nasabah atau mengurus dokumen administrasi dengan berfikir bahwa itu adalah pekerjaan yang mudah dan tidak penting. *Customer service* tidak memberikan perhatian penuh atau menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, mengakibatkan tingkat kepuasan nasabah menurun. Kurangnya motivasi kerja para karyawan yang diberikan oleh atasan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan contohnya pada saat karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, atasan tidak memberikan penilaian/pujian yang baik terhadap karyawan, kurangnya pengakuan dari atasan dapat menimbulkan minimnya motivasi kerja pada karyawan.

Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja ini menunjukkan minimnya fasilitas kerja yang tentunya mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan. Seperti alat mesin hitung uang tunai yang hanya tersedia 1 buah sedangkan ditempat tersebut ada 2 orang yang bertugas, yang di mana hal tersebut merupakan hal-hal yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja para karyawan di PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga di perlukan bagi sebuah PT (Perseroan Terbatas). Penerapan Budaya Organisasi dapat terlaksana dengan baik apabila seluruh karyawan perusahaan menerapkannya dengan baik. Akan tetapi masih ada Karyawan yang tidak




menerapkan budaya organisasi tersebut pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja setiap pagi sebelum memulai kegiatan perkantoran tepatnya pada pukul 07:15 pagi, semua karyawan seharusnya sudah berada di kantor dan memulai doa pagi, pengarahan (*briefing*) dan pengecekan setiap divisi (*crew checking*) yang selalu dilakukan sebelum memulai kegiatan perkantoran.

Akan tetapi masih banyak karyawan yang belum datang pada saat pukul 07:15 tersebut. Banyaknya karyawan yang terlambat berarti kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut masih belum maksimal. Dikarenakan masih adanya karyawan yang terlambat, hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan atau pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Selain budaya organisasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB) juga diperlukan bagi PT (Perseroan Terbatas) yang mana *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku positif yang baik untuk PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja meskipun sulit hal ini menjadi menarik untuk diteliti khususnya seluruh staf karyawan di seluruh bidang pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Sehingga ada kemungkinan untuk bisa memunculkan *organizational citizenship behaviour* pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja dengan dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu, *Altruism* (membantu pekerjaan orang lain secara sukarela) seperti meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya, dalam hal ini karyawan belum memunculkan sikap *Altruism* contohnya kurangnya kolaborasi dalam memecahkan masalah, seperti karyawan yang tidak mau bekerja sama dan tidak mau memberikan kontribusi ide-ide untuk memecahkan masalah yang dihadapi, hal ini dapat menghambat efektivitas tim dan menyulitkan pencapaian tujuan bersama.

Civic Virtue (Partisipatif terhadap kegiatan-kegiatan Kantor) seperti mengikuti perkembangan kemajuan organisasi baik dalam program yang sudah dilakukan dan belum dilakukan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Contohnya karyawan yang kurang berpartisipasi dalam kegiatan donor darah dan kegiatan amal yang diadakan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja, hal ini dapat mengurangi pengaruh positif yang dapat diberikan oleh PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja terhadap masyarakat setempat.



Conscientiousness (Perilaku melebihi standart minimum) PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja yaitu ditunjukkan oleh karyawan yang tidak disiplin dalam menghadiri rapat dan pelatihan, seperti karyawan yang seringkali absen dan terlambat saat menghadiri rapat atau pelatihan yang telah terjadwalkan. Hal ini dapat mengganggu informasi dan komunikasi antar tim, menghambat pengetahuan dan pengembangan keterampilan, serta kurangnya sinergi di antara karyawan. Hal ini berkaitan tentunya dengan rendahnya tingkat *organizational citizenship behaviour* yang berada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah di paparkan maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja”**.

LANDASAN TEORI


Motivasi Kerja

Setiap instansi pemetintah selalu berusaha untuk menciptakan motivasi yang tinggi. Karena akan berpengaruh untuk menggerakkan atau menggugah pegawai agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Budaya Organisasi

Hussein Fattah (2018:92) Budaya organisasi merupakan sebagai asumsi, kepercayaan dan norma yang dimiliki anggota organisasi yang memberikan identitas terhadap organisasi melalui kerja sama tim, optimisme, aliran informasi, keterlibatan pegawai, dan memfasilitasi kometmen kolektif organisasi dalam pelayanan, nilai-nilai dan penghargaan. Penghargaan di berikan kepada pegawai untuk mendorong inovasi.



Edy Sutrisno (2016:2) Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari pengertian tersebut, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2015:19) perilaku kewarganegaraan adalah perilaku kebebasan menentukan myang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social tempat kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerjaan yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan.

Menurut Baston (Hendarto, 2014:3) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan prososial bisa mulai dari Tindakan *altruisme* tanpa pamrih atau kepentingan pribadi. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu, kelompok atau organisasi secara efektif dengan melakukan hal-hal melebihi tugas utama atau peran mereka. Karyawan yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan adalah seperti membantu orang lain atau menerima pekerjaan yang lebih tinggi tanggung jawabnya (Luthans,2011:152).

METEDOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di lakukan pada PT. Bank Syariah Indonesi, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Yang akan dianalisis oleh penulis adalah Pengaruh Motivasi Kerjan dan Budaya

Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan. Dalam hal ini subjek penelitian (informasi) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Arikunto,2010:22). Data primer bersumber dari responden yaitu Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian,apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto,2013:173) populasi dalam penelitian ini akan diambil dari keseluruhan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 didapat nilai korelasi dengan mengambil tingkat signifikan 5% dari tabel *Product Moment*, $r_{tabel} = n-k$ atau $37 - 2 = 35$, maka r_{tabel} adalah 0,325, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	.759	0.325	Valid
Pernyataan 2	.621	0.325	Valid
Pernyataan 3	.792	0.325	Valid
Pernyataan 4	.386	0.325	Valid
Pernyataan 5	.786	0.325	Valid
Pernyataan 6	.792	0.325	Valid
Pernyataan 7	.386	0.325	Valid

Pernyataan 8	.786	0.325	Valid
Pernyataan 9	.792	0.325	Valid
Pernyataan 10	.792	0.325	Valid
Pernyataan 11	.738	0.325	Valid
Pernyataan 12	.776	0.325	Valid
Pernyataan 13	.422	0.325	Valid
Pernyataan 14	.649	0.325	Valid
Pernyataan 15	.792	0.325	Valid
Pernyataan 16	.792	0.325	Valid
Pernyataan 17	.738	0.325	Valid
Pernyataan 18	.705	0.325	Valid
Budaya Organisasi (X₂)			
Pernyataan 1	.894	0.325	Valid
Pernyataan 2	.505	0.325	Valid
Pernyataan 3	.894	0.325	Valid
Pernyataan 4	.916	0.325	Valid
Pernyataan 5	.876	0.325	Valid
Pernyataan 6	.894	0.325	Valid
Pernyataan 7	.547	0.325	Valid
Pernyataan 8	.894	0.325	Valid
Pernyataan 9	.728	0.325	Valid
Pernyataan 10	.835	0.325	Valid
Pernyataan 11	.713	0.325	Valid
Pernyataan 12	.894	0.325	Valid
Pernyataan 13	.819	0.325	Valid
Pernyataan 14	.835	0.325	Valid
Pernyataan 15	.719	0.325	Valid
Organizational citizenship behaviour (Y)			
Pernyataan 1	.551	0.325	Valid
Pernyataan 2	.833	0.325	Valid
Pernyataan 3	.342	0.325	Valid
Pernyataan 4	.813	0.325	Valid
Pernyataan 5	.833	0.325	Valid
Pernyataan 6	.600	0.325	Valid
Pernyataan 7	.833	0.325	Valid
Pernyataan 8	.749	0.325	Valid
Pernyataan 9	.803	0.325	Valid
Pernyataan 10	.734	0.325	Valid
Pernyataan 11	.833	0.325	Valid
Pernyataan 12	.789	0.325	Valid
Pernyataan 13	.803	0.325	Valid
Pernyataan 14	.749	0.325	Valid
Pernyataan 15	.374	0.325	Valid

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r -tabel dari tabel *Product Moment*, r tabel = $n-k$ atau $37-2 = 35$, maka r tabel adalah 0,325 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2019:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Wibowo (2012:52), metode yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode Crobach's Alpha. Kriteria pengambilan keputusan data dinyatakan reliabel atau tidaknya, jika:

- Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Sedangkan 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 di anggap baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.947	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0.965	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.942	Reliabel

Sumber: Dari Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.6 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0.947 variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0.965 dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0.942, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118), Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linear, hal ini

ditujukan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain yaitu dengan metode One Kolmogrov-Smirnov Z dan metode Normal Probability.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85402746
	Absolute	.128
Most Extreme Differences	Positive	.128
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0.582 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016: 129), Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier. Menurut Priyatno (2016:131), Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.778	.771		1.009	.320					
	Motivasi Kerja	.543	.041	.643	13.319	.750	.992	.916	.177	.176	5.165

Budaya Organisasi	.335	.045	.363	7.515	.560	.981	.790	.100	.176	5.165
-------------------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

erdasa
rkan

hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1) sebesar 5.165, Budaya Organisasi (X_2) sebesar 5.165 dan nilai *tolerance* Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,176, Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,176. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2019:47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.778	.771		1.009	.320
1 Motivasi Kerja	.543	.041	.643	13.319	.000
Budaya Organisasi	.335	.045	.363	7.515	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

$$Y = 0.778 + 0.543X_1 + 0.335X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai 0.778, menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sama dengan nol maka *Organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0.778.

- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.543 bernilai positif, artinya jika Motivasi Kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka *Organizational citizenship behaviour* juga mengalami peningkatan sebesar 0.543 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) tetap.
- c. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0.335 bernilai positif, artinya jika Budaya Organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka *Organizational citizenship behaviour* akan mengalami peningkatan sebesar 0.335 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.778	.771		1.009	.320
	Motivasi Kerja	.543	.041	.643	13.319	.000
	Budaya Organisasi	.335	.045	.363	7.515	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 13.319, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2.03224.

Uji-f (Uji Secara Bersama-sama/Simultan)

Menurut Priyatno (2019:48) uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 8. Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4334.175	2	2167.088	2806.139	.000 ^b
	Residual	26.257	34	.772		
	Total	4360.432	36			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 8 didapatkan F hitung sebesar 2806.139. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$) = $3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1$) = $37 - 2 - 1 = 34$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,28. jadi F hitung $2806.139 > F \text{ tabel } 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Priyatno (2016:63) Koefisien determinasi *R Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi *R Square* pada gambar berikut:

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.994	.879

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behaviour*

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.994. hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 99.4% sedangkan sisanya 0.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada pimpinan (Titisari:15).

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Artinya, jika motivasi kerja dan budaya organisasi terus ditingkatkan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13.319 > 2.032$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berpengaruhnya Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ini dipengaruhi oleh indikator balas jasa, keadaan tersebut menunjukkan bahwa para pegawai merasa cukup puas terhadap imbalan ataupun gaji yang mereka terima bukan hanya gaji para karyawan juga mendapatkan insentif lain yang dimana hal tersebut akan berdampak meningkatnya motivasi kerja dari para karyawan yang nantinya akan berdampak pada *organizational citizenship behaviour* karyawan tersebut. Selain itu dipengaruhi oleh indikator fasilitas kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan juga merasa puas terhadap fasilitas kerja yang mereka dapatkan selama menjalankan pekerjaannya, yang dimana fasilitas kerja berupa sarana prasarana yang dapat menunjang lancarnya pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dari para karyawan yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Rizky Andana Munthe (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan.

Berdasarkan hasil uji-t menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.515 > 2.032$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ini dipengaruhi oleh indikator kepribadian, keadaan tersebut menunjukkan bahwa para karyawan telah menerapkan budaya organisasi yang cukup baik, dimana para pegawai bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap keputusan kelompok dan bukan atas dasar keinginan pribadi yang dimana hal tersebut akan berdampak baik terhadap meningkatnya *Organizational Citizenship Behaviour* dari para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan Bakhtiar dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan atau uji-f ada pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dari tabel ANOVA F menunjukkan nilai 2806.139 dan α sebesar 5% (0,05), maka hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $2806.139 > 3.28$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berpengaruhnya Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sama-sama diimplementasikan dapat memberikan pengaruh yang positif dalam *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.994. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan sebesar 99,4% sedangkan sisanya 0.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada pimpinan. (Titisari, 2014:15).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behaviour* Karyawan (Y) PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behaviour* (Y) Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja.
3. Secara simultan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behaviour* (Y) Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja
4. Hasil analisis Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,994. hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behaviour* karyawan sebesar 99,4% sedangkan sisanya 0.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu seperti pengawasan, kepemimpinan, dan ketekunan dalam bekerja (Titisari,204:15)

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Para karyawan agar dapat lebih memperhatikan dan memperbaiki motivasi kerja yang ada dalam diri setiap karyawan dan diharapkan agar tidak lagi meremehkan suatu pekerjaan yang kecil dan tidak menganggap pekerjaan tersebut mudah karena pekerjaan yang dirasa kecil tersebut nantinya akan berdampak juga terhadap suatu pekerjaan yang besar.
2. Diharapkan agar para karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Baturaja untuk mempertahankan Budaya organisasi yang dinilai sudah cukup baik dimana pemberian slogan “AKHLAK” yang dimana memiliki arti dan makna yang dinilai sudah

cukup baik dalam pembentukan budaya kerja karyawan sehingga dapat terciptanya kinerja yang lebih baik lagi dari para pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel yang lainnya dalam mempengaruhi *Organizational citizenship behaviour* karyawan seperti kepuasan kerja, kepribadian, moral karyawan, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Hussein. 2018. *Perilaku Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta : Anggota Ikapi
- Hendarto. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Pertenakan Pemerintah Kota Samarinda. *Jurnal*
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Mitra Wacana Media