

PENGARUH ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA PAKRAMAN UBUD GIANYAR

**I Kadek Wahyu Sedana Putra^{1*} | I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma² |
Ni Putu Nita Anggraini³ |**

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: wahyusedana2003@gmail.com

Abstract: Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dibagi menjadi dua yaitu melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, seluruh hipotesis dinyatakan terbukti.

Kata kunci: *organization citizenship behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Sofyandi (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia. Kinerja menurut Sausan dkk, (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang ada di Desa Pakraman Ubud dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang untuk mendukung operasionalnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal yang dapat

dilihat dari adanya fluktuasi jumlah nasabah kredit dan tabungan selama tahun 2021 – 2023. Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa target yang ditentukan oleh perusahaan belum mampu tercapai tiap tahunnya. Realisasi tertinggi pada penyaluran kredit kepada masyarakat (nasabah) terjadi pada Tahun 2022 yaitu sebesar 93,15% pada nasabah kredit dan 96,70% pada nasabah tabungan. Realisasi terendah terjadi pada tahun 2023 yaitu sebesar 78,92% pada nasabah kredit. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum konsisten dalam operasional perusahaan.

Tabel 1
Jumlah Nasabah dan Kredit Lembaga Perkreditan Desa (LPD)
Desa Pakraman Ubud Gianyar Periode Tahun 2021 – 2023

No	Tahun	Nasabah	Target (orang)	Realisasi (Orang)	Realisasi (%)
1	2021	Kredit	1.300	1.090	83,85
		Tabungan	1.000	894	89,40
2	2022	Kredit	1.300	1.211	93,15
		Tabungan	1.000	967	96,70
3	2023	Kredit	1.300	1.026	78,92
		Tabungan	1.000	989	98,90

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Waqiah., et al, 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Bustomi dkk, 2020). Permasalahan yang dialami berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kurangnya kesediaan karyawan untuk menolong rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri. Karyawan juga menyatakan tidak mau membantu rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan lain apabila karyawan lain sedang tidak bekerja atau absen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1943 menjelaskan bahwa setiap individu memiliki beragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Suatu kebutuhan akan berhenti menjadi motivasi utama apabila kebutuhan individu tersebut mencapai puncaknya. Menurut Permadi dkk. (2022), Motivasi kerja adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, baik melalui pengaruh lingkungan kerja maupun energi yang menggerakkan diri karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa permasalahan yang terjadi adalah

kurangnya fasilitas yang diberikan seperti minimnya penghargaan kepada karyawan berprestasi dan tunjangan pada saat hari raya. Jika tersedianya fasilitas atau tunjangan yang diberikan maka dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja menurut Sulistia, (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan dari hasil wawancara, permasalahan yang dialami yaitu kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan masa kerja yang sudah cukup lama. Akibatnya, karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk berkembang.

Berdasarkan kajian secara teori serta temuan permasalahan dan adanya hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (Adha dkk, 2019).

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja

(Bustomi dkk, 2020). Konsep ini menjelaskan bahwa OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi.

Motivasi Kerja

Adha dkk, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (Sulistia, 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (Sulistia, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Konsep OCB menjelaskan bahwa OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Bustomi dkk, 2020). Penelitian sebelumnya oleh Suhardi (2019), Waqiah, *et al.*, (2021), Widarko dan Brotosuharto (2022) dengan hasil penelitiannya bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁) : *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang dicetuskan oleh Maslow memberikan penjelasan mengenai motivasi yang mendasari seseorang untuk bertindak dalam tingkatan yang berbeda dari kebutuhan seseorang tersebut. Penelitian sebelumnya oleh Purba (2019), Adha

dkk (2019), Waqiah, et al. (2021), dan Widarko dan Brotosuharto (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H_2) : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Susanto (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Badrianto and Ekshan (2020), Pancasila., et al (2020), Susanto (2019), dan Febriantoro (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H_3) : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Rakyat (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar yang beralamat di Jalan Monkey Forest Ubud, Gianyar. Adapun yang menjadi latar belakang pemilihan lokasi pada penelitian ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal ditinjau melalui faktor *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Menurut Ardianti (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Ubud Gianyar sebanyak 32 orang. Berdasarkan populasi, digunakan teknik penentuan sampel jenuh sehingga jumlah sampel atau responden yang akan digunakan sebanyak 32 orang (seluruhnya). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dibagi menjadi dua yaitu melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Seluruh pengujian dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) release version 25.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat kepastian dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid dan telah memenuhi syarat validasi data, karena terlihat dari nilai R hitung > r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat dihandalkan. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,93457432
Most Extreme Differences	Absolute	0,141
	Positive	0,075
	Negative	-0,141
Test Statistic		0,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Gozali, 2017). Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

4) Hasil Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Multikoleniaritas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Organizational Citizen Behavior (OCB)	0,146	6,872
Motivasi kerja	0,133	7,505
Kepuasan kerja	0,465	2,152

5) Uji Heteroskedasitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,201	1,415		0,142	0,888
	Organizational CitizenBehavior	0,077	0,053	0,426	1,451	0,158
	Motivasi kerja	0,002	0,055	0,008	0,028	0,977
	Kepuasan kerja	0,114	0,060	0,399	1,896	0,068
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Tabel di atas dapat di lihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu *Organization Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

6) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,206	2,497		2,886	0,007
	X ₁	0,321	0,094	0,456	3,415	0,002
	X ₂	0,287	0,097	0,365	2,942	0,006
	X ₃	0,237	0,106	0,215	2,242	0,033
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,593 - 0,844 X_1 + 0,418 X_2 + 0,492 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Nilai koefisien untuk variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,321 artinya apabila *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (X₁) mengalami peningkatan sedangkan Motivasi Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) tidak berubah, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

b) *Motivasi Kerja*

Nilai koefisien untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,287 artinya apabila Motivasi Kerja (X₂) meningkat sedangkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₃) tidak berubah, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

c) *Kepuasan Kerja*

Nilai koefisien untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,237 artinya apabila Kepuasan Kerja (X₃) meningkat sedangkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) tidak berubah, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

7) Analisis Korelasi Berganda

Nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,907 yang berada dalam rentang nilai 0,800 – 1,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,907 ^a	0,823	0,804	0,80229
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

8) Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis determinasi berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R. Square* sebesar 0,804 atau 80,4%. Dapat diartikan variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) mampu menjelaskan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,4% dan sisanya yaitu 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

9) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 43,489 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang dapat diartikan bahwa seluruh variabel secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	83,977	3	27,992	43,489	0,000
	<i>Residual</i>	18,023	28	0,644		
	<i>Total</i>	102,000	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁						

10) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil dari uji t dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	

		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	7,206	2,497		2,886	0,007
	X ₁	0,321	0,094	0,456	3,415	0,002
	X ₂	0,287	0,097	0,365	2,942	0,006
	X ₃	0,237	0,106	0,215	2,242	0,033
a. Dependent Variable: Y						

a) Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) menunjukan arah yang positif sebesar 0,321 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) $0,002 < 0,05$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini berarti apabila *Organization Citizenship Behavior* (OCB) meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis diterima.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel Motivasi Kerja (X₂) menunjukan arah yang positif sebesar 0,287 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) $0,006 < 0,05$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y), artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan atau ditambah maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis diterima.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X₃)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan variabel Kepuasan Kerja (X₃) menunjukan arah yang positif sebesar 0,237 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X₃) $0,033 < 0,05$ hal ini berarti H₀ diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (X₁) menunjukan arah yang positif. Dapat dinyatakan apabila *Organization Citizenship Behavior* (OCB) ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Robbins (Bustomi dkk, 2020), menyatakan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung

efektivitas organisasi. Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Suhardi (2019), Waqiah, et al. (2021), Widarko dan Brotosuharto (2022) membuktikan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertambahnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB) yang terjadi di perusahaan, akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif. Dapat dinyatakan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki beragam kebutuhan yang dapat memengaruhi perilaku mereka (Lubis, 2017: 85). Suatu kebutuhan akan berhenti menjadi motivasi utama apabila kebutuhan individu tersebut mencapai puncaknya. Teori Motivasi Maslow ini akan memberikan penjelasan mengenai motivasi yang mendasari seseorang untuk bertindak dalam tingkatan yang berbeda dari kebutuhan seseorang tersebut. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2019), Adha dkk (2019), Waqiah, et al. (2021), dan Widarko dan Brotosuharto (2022) dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif. Dapat dinyatakan kepuasan kerja semakin bertambah maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Sulistia, (2019) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan. Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), Badrianto and Ekshan (2020), Pancasila, et al. (2020), Febriantoro (2021) dengan hasil penelitian terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Organizational Citizen Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubud Gianyar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila *Organizational Citizen Behavior* (OCB) karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubud Gianyar.

- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubud Gianyar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubud Gianyar.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubud Gianyar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Ubud Gianyar.

Limitasi

Berdasarkan hasil penelitian, ada sebagian keterbatasan yang perlu diperhatikan berupa:

- 1) Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.
- 2) Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: *self efficacy* (percaya diri), gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan *stakeholder*/konsumen pada layanan prima yang diberikan lembaga/organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. A. R. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Lubis, M. (2017). Teori motivasi Maslow dalam konteks perilaku organisasi. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 85–96.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Permadi, I. K., Bagiana, I. K., & Rasminingsih, N. K. (2022, Juli). How work motivation mediates the relationship between leadership and employee morale.

Dalam *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 5, No. 2, hlm. 222–228).

- Sausan, S., Aisyah, S., & Nurjanah, I. (2019). *Evaluasi program pendidikan karakter di SDN Cipete Selatan 05 Pagi Jakarta* (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Srimindarti, C., & Hardiningsih, P. (2018). Transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana desa. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 13(1), 55–70.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi, H. (2019). Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan di perusahaan Y. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 200–210.
- Sulistia, H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 100–110.
- Sulistia, S. (2019). *Pengembangan manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Susanto, A. (2019). *Sistem informasi akuntansi: Struktur pengendalian risiko pengembangan*. Lingga Jaya.
- Suwarmadani, P. (2018). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1–6.
- Widarko, F., & Brotosuharto, S. (2022). Dampak OCB terhadap kinerja karyawan di industri Z. *Jurnal Studi Manajemen*, 18(4), 350–360.