

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI
ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi
pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

FURSANTIAR MAULANA ARIEF

B 100180185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* (Studi pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau
Jepara)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

FURSANTIAR MAULANA ARIEF

B 100 180 185

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dra. Mabruroh, MM

NIK. 710

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* (Studi pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau
Jepara)**

**OLEH
FURSANTIAR MAULANA ARIEF
B 100180185**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 30 Juni 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Dra. Mabruroh, MM
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. M. Farid Wajdi, S.E., M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()




Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIDN. 06 160874 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Juni 2022

Penulis



FURSANTIAR MAULANA ARIEF

B 100180185

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* (Studi pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau
Jepara)**

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membahas pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi organisasi, dan Disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) di Kabupaten Jepara. Populasi pada penelitian ini adalah 168 karyawan, dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) Jepara yaitu 168 responden. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komunikasi organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kata kunci : motivasi kerja, komunikasi organisasi, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Abstract

The purpose of this study is to analyze and discuss the effect of work motivation, organizational communication, and work discipline on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of the Center for Brackish Water Aquaculture (BBPBAP) in Jepara Regency. The population in this study were 168 employees, and the sample used was all employees of the Jepara Brackish Water Aquaculture Center (BBPBAP), namely 168 respondents. The result of this study is that there is a positive and significant relationship between work motivation and Organizational Citizenship Behavior (OCB). There is a positive and significant relationship between organizational communication and Organizational Citizenship Behavior (OCB). There is a positive and significant relationship between work discipline and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: work motivation, organizational communication, work discipline and organizational citizenship behavior (OCB).

1. PENDAHULUAN

Di zaman yang semakin modern, teknologi tidak cukup untuk menunjang sebuah organisasi, selain teknologi dibutuhkan juga sumber daya manusia handal dan berkualitas untuk keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga investasi paling penting sebuah organisasi yaitu sumber daya manusianya. Salah satu ancaman dalam sebuah organisasi adalah ketidaksiapan

organisasi tersebut dalam menyikapi tantangan global. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap berjalannya sebuah organisasi dan proses pengambilan keputusan (Maduningtias, 2017).

Dalam upaya mempertahankan perusahaan dan bersaing dengan kompetitor peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena sumber daya manusia yang mampu menangani sebuah masalah dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal penting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya dan kinerja individu nya masing-masing. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aset penting dalam sebuah organisasi yang berfungsi sebagai modal dan penggerak dalam sebuah organisasi, yang dapat dijadikan sebagai potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan sebuah tujuan dalam organisasi dan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang umumnya meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Serta kegiatan yang mengatur cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pelatihan dan pengembangan serta memberikan dalam pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pemberdayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2015:2).

Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perikanan yang berfokus pada tambak udang dan berada di Jepara, Jawa Tengah. Di daerah Jepara sendiri ada 18 lokasi tambak udang, yang salah satunya ada di Karimun Jawa, salah satu objek pariwisata terbaik di Indonesia. Total luas tambak udang sendiri mencapai 30 hektar, Jepara memiliki potensi kelautan yang cukup melimpah. Dengan garis pantai sepanjang 83km, dan berbagai usaha berbasis kelautan dapat dijalankan.

Kasus yang terjadi di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau terdapat masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya pada kedisiplinan

karyawan yang berpengaruh kepada *organizational citizenship behavior* (OCB) karena masih adanya karyawan yang belum disiplin sehingga menyebabkan kurang maksimal kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena disiplin mempengaruhi prestasi kerja dan mempengaruhi target perusahaan yang telah ditentukan. Fathoni (2006) mengemukakan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan Fathoni juga menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan jika seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja faktor lain yang menunjang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau yaitu motivasi kerja dan komunikasi organisasi. Motivasi kerja adalah kekuatan (*energi*) seseorang yang dapat menimbulkan semangat dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut Craig dalam (Tantri 2018) Motivasi memberikan kekuatan potensial sendiri terhadap karyawan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah perusahaan berikan pernyataan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seorang bekerja memiliki *energi potensial* yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

Dalam pekerjaannya perusahaan juga harus memperhatikan segala aspek yang ada didalam perusahaan seperti komunikasi antar karyawannya. (Popy Ruliana, 2016: 4) mendefinisikan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (*feedback*) yang dipengaruhi oleh lingkungan (*konteks*) dimana komunikasi itu terjadi. Komunikasi menjadi penentu utama perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), hal ini dikarenakan bahwa komunikasi organisasi akan tampak jika karyawan saling berkomunikasi antar karyawan lain, sehingga dapat membantu dan dapat melampaui target yang telah ditentukan.

Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam tim kerja sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah tim dan untuk menciptakan suasana yang kondusif, saling membantu, saling menguatkan, saling menopang dan saling mengisi sesama anggota tim. Selain itu *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang direncanakan.

Masalah yang terjadi pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) Jepara yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk menolong rekan kerjanya atau kurangnya kesadaran dikalangan karyawan untuk melakukan *extra job* sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan bahkan kinerja dalam tim dan menyebabkan perusahaan tidak mencapai target sesuai waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut menyebabkan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) memiliki masalah dalam perilaku warga organisasi atau biasa disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). *organizational citizenship behavior* (OCB) perilaku karyawan yang tidak diatur secara *formal* dan dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan dalam perusahaan atau perilaku *extra job-role* individu terhadap sesama rekan kerja yaitu dalam bentuk saling bantu yang mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi dan organisasi percaya bahwa untuk mencapai sebuah tujuan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi mungkin karena kinerja individual itu sangat mempengaruhi kinerja tim ataupun kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri dan *organizational citizenship behavior* (OCB) juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dapat disebut anggota yang baik. Menurut Organ dalam (Waspodo & Minadaniati, 2012) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal yaitu moral, rasa puas, dan sikap positif dan faktor internal antara lain sistem kepemimpinan, sistem manajemen dan budaya organisasi.

Kajian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh disiplin kerja (Riantini & Iriawan 2016; Barzah & Arianti 2019; Karim 2015), Motivasi organisasi (Maduningtias 2017; Riantini & Iriawan 2016; Prabandari & Riani 2018; Reza & Suryadi & Nurjannah 2016; Herdiany 2019; Kartono & Febriyani 2019), Komunikasi Organisasi (Sekar & Dewi & Adana 2017; Anam 2017; Nofia & Yasri & Abror, 2019), dan beberapa faktor yang lain.

Berdasarkan latar belakang maka kajian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian ini dapat dikaitkan pada variable motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Riantini dan Iriawan (2016), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya semakin karyawan termotivasi maka semakin tinggi juga karyawan melaksanakan *extra job-role*.

Hasil penelitian temuan Santika dan Wibawa (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Bahwa dengan adanya motivasi organisasi dalam sebuah perusahaan belum dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triyanthil dan Subudi (2018), membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut berarti semakin baik komunikasi antar bagian organisasi maka semakin tinggi juga rasa inisiatif membantu rekan kerjanya.

Menurut Tafathona (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Bahwa dengan adanya komunikasi organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan belum dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan .

Menurut penelitian yang sama juga yang dilakukan Riantini dan Iriawan (2016), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka bisa melaksanakan *extra job-role*.

Amanda (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Bahwa dengan adanya Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan belum dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.

Karena terdapat penelitian bahwa motivasi organisasi, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* maka dengan adanya *research gap* tersebut maka perlu untuk melakukan penelitian lanjutan pada variable berikut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka betapa pentingnya memotivasi karyawan, menjalin komunikasi antar bagian perusahaan dan menanamkan sikap disiplin kepada para karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau yang berjumlah 168 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau mengenai variabel Motivasi kerja, Komunikasi organisasi, disiplin kerja, dan organization

citizenship behavior. Metode analisa data penelitian ini menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Menurut Munandar (2011) Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu dan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat danlemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kedisiplinan dari karyawan 2. Imajinasi yang tinggi dan gaya kombinasi 3. Kepercayaan Diri 4. Daya Tahan Terhadap Tekanan (Munandar 2011)
Komunikasi Organisasi (X2)	Robbins & Timothy (2015:223) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung didalamnya sehingga makna tersebut dapat dipaha,i dan diterima oleh penerima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Ke arah bawah 2. Komunikasi Ke arah atas 3. Komunikasi horizontal/lateral Robbins & Timothy (2015)
Disiplin Kerja (X3)	Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan Sutrisno (2011)
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Organ dalam kurniawan (2015) organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Civic virtue</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Sportmanship</i> Organ, 1998 (dalam Kurniawan, 2015)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i> (sig)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,092	0,184	Normal

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi sebesar 0,184 yaitu lebih besar dari 0,05 artinya hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 3. Hasil Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,955	1,047	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi	0,955	1,047	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari tabel 3 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini, hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF < 10 dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* > 0,1.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>t</i> hitung	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	0,676	0,500	Tidak ada heteroskedastisitas
Komunikasi	-0,168	0,866	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-1,713	0,089	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,500, komunikasi organisasi sebesar 0,866 dan disiplin kerja sebesar 0,089 dengan demikian lebih besar dari α (0,05) maka H_0 diterima atau H_a ditolak sehingga *t-test* tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Koefisien Beta	t	Sig
1	(Constant)	0,007	0,003	0,998
	Motivasi kerja	0,430	6,747	0,000
	Komunikasi	0,403	4,405	0,000
	Disiplin Kerja	0,440	5,014	0,000
R	= 0,627	Fhitung	= 35,376	
R ²	= 0,393	sig	= 0,000	
Adjusted R ²	= 0,382			

$$Y = 0,007 + 0,430X_1 + 0,403X_2 + 0,440X_3 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien $b_1 = 0,430$. Besarnya pengaruh motivasi kerja dengan nilai positif pada koefisien b_1 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka organizational citizenship behavior akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel komunikasi dan disiplin tetap.

Koefisien $b_2 = 0,403$. Besarnya pengaruh komunikasi organisasi dengan nilai positif pada koefisien b_3 menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya apabila komunikasi organisasi meningkat maka organizational citizenship behavior akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tetap.

Koefisien $b_3 = 0,440$. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dengan nilai positif pada koefisien b_4 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka organizational

citizenship behavior akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja dan komunikasi organisasi tetap.

3.2.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

- a. Pengaruh variable motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai berikut :

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa motivasi kerja menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,747 > t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (α), dengan demikian H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

- b. Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai berikut :

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa komunikasi organisasi menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,405 > t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (α), dengan demikian H_0 ditolak dan konsekuensinya H_2 diterima. Hal ini berarti komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

- c. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai berikut :

Hasil koefisien regresi diketahui bahwa disiplin kerja menunjukkan nilai positif (0,000) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,014 > t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (α), dengan demikian H_0 ditolak dan konsekuensinya H_3 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

3.2.3 Uji Ketepatan Model (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi, Komunikasi dan Disiplin	35,376	3,15	0,000	Ho ditolak

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,376 > 3,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variable motivasi kerja, komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *goodness of fit*.

3.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.382	2.16023

Merujuk tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,382, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel motivasi kerja, variabel komunikasi organisasi dan variabel Disiplin Kerja) mampu menjelaskan variasi perubahan Organizational Citizenship Behavior sebesar 38,2% sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti hipotesis pertama yang disajikan terbukti kebenarannya.
- Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti hipotesis kedua yang disajikan terbukti kebenarannya

- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang disajikan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (1996). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, d. B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Cetakan ke 14*. Jakarta : Bumi Askara.
- Hoffman. (2007). Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 92, 555-566.
- J, A. d. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekertariat Daerah Kutai Timur. *Administrative Reform* , Vol.2(3), 397-409.
- Judge, R. d. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, Hendra dkk. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO) . *Magister Manajemen Universitas Narotama*, Vol.1, No. 2.
- Maduningtias, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT GMF Aero Asia. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis* . , Vol.2.No.4.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Midaniati, d. A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap OCB Karyawan Pada PT.Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Manajemen Sains Indonesia*, Vol.3,No.1.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta : Universitas Indonesia UI Press.

- Pace, R. W. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publsihing Service .
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tantri Francis dan Abdulah Thamrin. (2018). *Manajemen Pemasaran, Edisi 1 Cetakan 7*. Depok: Rajawali Pers.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.