

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA (KONI) JAWA BARAT**

Sun Tesalonika Gultom¹, Dian Lestari²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
[suntealonika_21p292@mn.unjani.ac.id](mailto:suntesalonika_21p292@mn.unjani.ac.id)¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik *saturation sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,2%. Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan perilaku OCB dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Kantor KONI Jawa Barat.

Kata Kunci: OCB, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work motivation on employee performance at the Indonesian National Sports Committee (KONI) West Java Office. The research method used was a quantitative approach with descriptive verification. The population in this study consisted of 45 employees, who were also sampled using saturation sampling. Data collection was conducted using a questionnaire that was tested for validity and reliability, while data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that OCB and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with a coefficient of determination of 42.2%. The conclusion of this study is that increasing OCB and work motivation can simultaneously improve employee performance at the KONI West Java Office.

Keywords: OCB, Work Motivation, Employee Performance, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Perkembangan di zaman Industri 4.0 menjadikan manusia sebagai komponen penting dalam suatu organisasi, sebab perannya yang strategis dalam penentuan arah dan kemajuan organisasi (Rohida, 2018). Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi harus mampu mengelola dan memanfaatkan kemampuan kinerja sumber daya manusianya secara maksimal. Komite Olahraga Nasional Jawa Barat (KONI), sebagai lembaga yang memiliki peran vital dalam pengembangan dan kemajuan olahraga di tingkat provinsi, membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk mendorong pencapaian visi dan misi organisasi. Pemahaman mengenai pentingnya sumber daya manusia mendorong setiap organisasi untuk senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kualitasnya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang efektif dan efisien. Baik organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja karyawan mereka agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

dapat dicapai secara optimal (Ridwan, 2022). Karyawan yang memiliki pemahaman yang kuat tentang OCB akan berkinerja lebih bagus dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang kurang memahami OCB (Robbins & Judge, 2016).

Menurut Engkoswara (2010), berikut ialah contoh bagaimana motivasi karyawan memengaruhi kinerja di tempat kerja: Ketika orang memiliki motivasi intrinsik untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja, mereka lebih cenderung pada pengambilannya tindakan yang dibutuhkan guna mencapai sasaran tersebut. Motivasi kerja ialah suatu aspek positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dampak yang mendalam yang dapat ditimbulkan oleh OCB dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan, sangat penting bagi organisasi kantor KONI untuk memahami topik-topik ini dengan baik. Namun, beberapa masalah tetap ada dan tidak selalu mudah untuk diatasi; misalnya, beberapa karyawan sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas. Akibatnya, keadaan ini dapat merugikan produktivitas di tempat bekerja dan bagi perusahaan secara keseluruhan. Masalah motivasi ditunjukkan oleh data berikut.

Tabel 1.
Data Keterlambatan Kehadiran dan Ketidakhadiran
Karyawan Kantor KONI Jawa Barat 2024

No	Bulan	Keterlambatan Kehadiran	Ketidakhadiran (Alfa)
1	Januari	80	63
2	Februari	75	47
3	Maret	40	51
4	April	60	52
5	Mei	64	60
6	Juni	100	52
7	Juli	83	80
8	Agustus	78	64
9	September	55	97
	Total	635	566

Sumber: Arsip Kantor KONI Jawa Barat 2024

Berdasarkan tabel 1 pada periode tahun 2024 keterlambatan kehadiran pada pegawai sebanyak 635 kali dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 566 kali. Meskipun jam kerja resmi ialah dari pukul 08.00 hingga 17.00, banyak karyawan secara konsisten datang terlambat dari jam tersebut. Kurangnya antusiasme karyawan dianggap sebagai satu dari faktor penyebab tingginya tingkat keterlambatan. Mengacu atas hasil wawancara dengan Ketua Umum KONI Jawa Barat Bapak M. Budiana terdapat sekitar 50% karyawan KONI Jawa Barat yang belum optimal dalam menunjukkan perilaku ocb, seperti kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja pada saat libur dan partisipasi sukarela dalam kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar *job desc*-nya yang memengaruhi kepada kinerja karyawan. Selain itu, juga melakukan pra survey dengan menyebarkan kuisioner kepada beberapa karyawan (20 orang) untuk mengetahui perilaku ocb pada karyawan KONI Jawa Barat. Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan, sebanyak 50% karyawan tidak setuju untuk membantu rekan kerja pada saat libur, artinya karyawan tidak bersedia membantu pekerjaan rekan kerjanya pada saat libur. Sedangkan sebanyak 55% karyawan tidak setuju untuk melakukan pekerjaan walaupun tidak ada yang meminta artinya karyawan tidak bersedia melakukan pekerjaan atas dasar inisiatif diri sendiri.

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diemban, baik dari aspek kualitas maupun jumlah, sesuai dengan kewajiban yang dipegang (Mangkunegara, 2017). Pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku positif serta motivasi kerja. Salah satu bentuk perilaku yang berperan adalah ocb, adalah perilaku tanpa mengharapkan imbalan yang dilakukan oleh karyawan di luar kewajiban formal pekerjaan mereka, tetapi memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1988). Perilaku ini dapat meningkatkan kerja sama, menekan potensi konflik, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas (Podsakoff et al., 2000). Motivasi kerja, yang dimaknai sebagai dorongan internal dan eksternal yang menstimulasi individu untuk berupaya mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2017), juga berpengaruh besar terhadap kinerja. Hasibuan (2019) menekankan bahwa tingkat motivasi yang sangat tinggi dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, ulet, dan berkonsentrasi pada pencapaian hasil, sehingga berdampak positif pada performa kerja.

Dalam lingkup Kantor Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Jawa Barat, keberhasilan pembinaan olahraga sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai. Namun, data internal menunjukkan adanya tren penurunan kinerja dalam dua tahun terakhir, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhinya. Merujuk pada fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari OCB dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Studi tersebut juga digunakan sebagai sarana evaluasi dan sebagai landasan dalam perumusan kebijakan strategis di bidang manajemen sumber daya manusia pada Kantor KONI Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif verifikatif. Seluruh karyawan Kantor KONI Jawa Barat yang berjumlah 45 orang menjadi populasi dalam penelitian ini, sekaligus ditetapkan sebagai sampel melalui teknik *saturation sampling* (sampling jenuh). Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan skala *semantic differential* yaitu pertanyaan positif dan negatif. Instrumen yang digunakan telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebelum diterapkan dalam penelitian. Analisis informasi dilakukan memanfaatkan perangkat lunak SPSS edisi 26 melalui penerapan metode regresi linier ganda. Pengujian statistik yang dipakai mencakup uji terpisah (*t-test*), uji serentak (*f-test*), dan juga pengukuran koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
OCB 1	0,866	0,294	Valid
OCB 2	0,912	0,294	Valid
OCB 3	0,936	0,294	Valid
OCB 4	0,938	0,294	Valid
OCB 5	0,957	0,294	Valid
OCB 6	0,957	0,294	Valid
OCB 7	0,948	0,294	Valid
OCB 8	0,948	0,294	Valid

MK1	0,801	0,294	Valid
MK2	0,734	0,294	Valid
MK3	0,848	0,294	Valid
MK4	0,869	0,294	Valid
MK5	0,868	0,294	Valid
MK6	0,859	0,294	Valid
K1	0,560	0,294	Valid
K2	0,732	0,294	Valid
K3	0,753	0,294	Valid
K4	0,763	0,294	Valid

Menurut informasi yang disajikan dalam kolom di atas, semua pernyataan dalam kuesioner buat setiap variabel studi dinyatakan sebagai valid. Keputusan ini didasarkan pada nilai *r-hitung* yang secara keseluruhan melebihi nilai *r-tabel* yaitu sebesar 0,294.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
OCB	0,978	0,60	Reliabel
MK	0,906	0,60	Reliabel
K	0,652	0,60	Reliabel

Karena semua kuesioner terkait OCB, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 dalam pengujian keandalannya, maka dapat disimpulkan bahwa survei-survei ini merupakan perangkat yang sah dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan informasi.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized coefficients</i>
	B
OCB	7,736
	0,052
Motivasi Kerja	0,218

Berikut ialah pembahasan mengenai persamaan fungsi regresi linier berganda yang dipergunakan pada studi ini, yang ditampilkan dalam Tabel 4:

$$Y = 7.736 + 0,052X_1 + 0,218X_2$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan regresi:

1. Nilai konstanta sebesar 7.736 menunjukkan jika variabel OCB (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan 7.091.
2. Koefisien regresi untuk variabel OCB (X_1) adalah 0,052, yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika OCB mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,052 satuan.

3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,218, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika motivasi kerja meningkat satu unit maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,218 unit.

Tabel 5.
Hasil Uji T

Variabel	thitung	ttabel	sig.	Prob.
OCB (X1)	2,050	1,682	0,047	0,05
Motivasi Kerja (X2)	4,913	1,682	0,000	0,05

Dampak OCB pada kinerja karyawan cukup besar, seperti terlihat pada tabel di atas, dengan nilai *thitung* lebih besar dari *ttabel* yaitu 2,050 lebih besar 1,682 dan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$. Karena OCB memberikan efek positif pada produktivitas pekerja, karenanya peneliti menerima H_a serta menolak H_o . Pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai *ttabel* sebanyak 4,913 secara signifikan lebih tinggi daripada nilai *thitung* sebesar 1,682, memperlihatkan bahwasanya variabel motivasi kerja secara nyata memengaruhi kinerja karyawan. Karenanya, disimpulkan bahwasanya H_a diterima serta H_o ditolak, menunjukkan bahwasanya dorongan intrinsik di tempat kerja meningkatkan produktivitas.

Tabel 6.
Hasil Uji F

Variabel	thitung	ttabel	sig.	Prob.
OCB (X1)				
Motivasi Kerja (X2)	15,316	0,073	0,000	0,05

Menurut statistik F, nilai *fhitung* yang dihitung sebanyak 15,316, yang melebihi dari nilai kritis *f* sebanyak 0,073, dan level signifikan 0,000 lebih rendah dari batas 0,05. Karenanya H_a diterima, H_o ditolak. Kondisi ini menandakan bahwasanya baik motivasi kerja maupun OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.394	1.753

Nilai R Square yang dihasilkan ialah 0,422 berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Dengan demikian, OCB serta motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,2%. Di sisi lain, variabel eksternal bertanggung jawab atas sisa 57,8%.

OCB Terhadap Kinerja

Ada beberapa bukti bahwasanya OCB mempunyai efek yang baik pada kinerja karyawan; temuan ini didukung oleh nilai t sebanyak 2.050 dan tingkat signifikansi $0.047 < 0.05$. Karenanya, peningkatan standar implementasi OCB akan secara signifikan memengaruhi produktivitas pekerja. Perilaku seperti dedikasi terhadap perusahaan, membantu rekan kerja saat diminta, serta menjaga etika kerja mungkin dapat menjelaskan hal ini. Perilaku-perilaku ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya tingkat OCB dapat menimbulkan hambatan dalam kerja tim dan mengurangi efektivitas organisasi seperti yang terjadi pada karyawan kantor KONI yang hanya 50% karyawan yang melakukan perilaku OCB. Kondisi ini memperlihatkan bahwasanya penguatan budaya kerja sukarela dan kepedulian antar pegawai menjadi penting untuk peningkatkan kinerja secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan Saraswati et al. (2024) serta Fadhlurrahman & Prapanca (2023) yang menyatakan bahwasanya ada dampak signifikan antar variable.

Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan terdampak secara positif serta signifikan oleh berbagai faktor motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t sebanyak 4,913 serta tingkatan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam konteks pengaruh terhadap motivasi responden, sub-variabel kemajuan ialah faktor yang paling berpengaruh. Karyawan yang merasakan adanya kesempatan pengembangan karir menunjukkan komitmen lebih besar terhadap kualitas dan ketepatan penyelesaian tugas. Motivasi intrinsik semacam ini berfungsi sebagai pendorong internal utama yang mendorong produktivitas dan stabilitas kinerja jangka panjang. Hasil ini konsisten dengan studi-studi yang menemukan korelasi yang tinggi antar motivasi intrinsik serta kinerja di tempat kerja (Sadikin dkk., 2024; Mukhlidin dkk., 2024).

OCB dan Motivasi Terhadap Kinerja

Ketika nilai F -count sebanyak 15,316 $> F$ -table dan tingkat signifikansi 0,000, uji F membuktikan bahwasanya faktor OCB dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja. Ini menandakan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong produktivitas. Karyawan membutuhkan perilaku sukarela dalam membantu rekan kerja yang lain dan juga motivasi dan pengakuan atas kinerjanya. Temuan ini selaras dengan hasil studi lain yang menunjukkan bahwasanya ketika karyawan menunjukkan perilaku OCB dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi di tempat kerja, kinerja mereka meningkat. Misalnya, Basri dan Nabilah (2020) serta Fatmawati et al. (2022) mencapai kesimpulan serupa. Oleh karena itu, atasan kantor KONI Jawa Barat sebaiknya memprioritaskan upaya strategis dalam adanya perilaku OCB pada setiap karyawan serta peningkatan program pengembangan dan penghargaan karyawan guna menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan dan adaptif.

SIMPULAN

Bahwa tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan KONI Jawa Barat berada pada kategori cukup, dengan subvariabel tertinggi yaitu conscientiousness (kesadaran) dan sportsmanship (sikap sportif), sedangkan yang terendah adalah altruism (ketidakegoisan). Tingkat motivasi kerja karyawan juga tergolong cukup, dengan subvariabel tertinggi advancement (pengembangan potensi) dan terendah recognition (pengakuan). Selanjutnya, kinerja karyawan berada pada kategori cukup, di mana nilai tertinggi terdapat pada subvariabel efektivitas yang ber kriteria baik, sementara yang terendah adalah kuantitas kerja yang masih tergolong cukup. Secara keseluruhan, OCB dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, yang menunjukkan bahwa

peningkatan kedua faktor tersebut dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di lingkungan KONI Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, N., & Banin, Q. A. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Dinperindag Banyumas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(2), 139–153. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i2.6635>
- Basri, H., & Nabilah, L. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng—Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>
- Dewi, N. W. V. P., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. *Values*, 3(2), Article 2.
- Erni, A. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Intan Sejati Klaten [Bachelor, Universitas Widya Dharma Klaten]. <http://repository.unwidha.com:880/2079/>
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Fatmawati, M., Sulistiywati, L. N., & Asmike, M. (2022). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 4(0), Article 0. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3201>
- Kuswardaningrum, S. S., & Rozak, H. A. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(6), Article 6. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.4612>
- Pangastuti, R. L., & Kristanti, D. (2021). *Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 8(1), 48–60. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.2786.48-60>
- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja | *Jurnal Ilmu Manajemen*. (n.d.). Retrieved November 26, 2024, from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17123>
- Rudini, A. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), Article 2.
- Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 1–9.
- Tanimukti, E. J. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Gracindo. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/repository.unpar.ac.id/handle/123456789/16437>