
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT.
SUMBER HIDUP SATRIA DISTRIBUSINDO (SHSD) BATULICIN TANAH BUMBU**

Ismi Azis

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat
E- mail : ismiazis1212@gmail.com

Akhid Yulianto

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

This study was to determine the Effect of Work Motivation and Work Loyalty on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary attitude carried out by employees in their workplace, which is not a job requirement or organizational requirement so that it is not included in the organizational reward system. The samples taken in this study were 48 respondents, using a sample determined based on the Slovin formula. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a 5-point interval scale. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results showed that the variables of work motivation and work loyalty have an effect on organizational citizenship behavior (OCB), work motivation have an effect on organizational citizenship behavior (OCB), and work loyalty have an effect on organizational citizenship behavior (OCB) on employees of PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu.

Keywords: *Work Motivation, Work Loyalty, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu. Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap sukarela yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja mereka, yang bukan suatu syarat kerja atau ketetapan perusahaan sehingga tidak terdapat pada sistem reward organisasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 orang responden, dengan menggunakan sampel yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala interval 5 poin. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Pada Hasil penelitian menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB), motivasi kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB), dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang tidak hanya melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai job description yang ada, namun juga bisa memberikan hasil kinerja melebihi dari yang diharapkan. Salah satu cara perusahaan dalam mencapai kesuksesannya adalah dengan adanya Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik. Peran OCB sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena OCB dapat membentuk ikatan hubungan yang baik antar karyawan dan juga hubungan baik antar pimpinan dengan karyawannya. Selain itu, peran OCB dapat mendorong karyawan berperilaku seperti membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, berperan secara aktif untuk perusahaan, serta memberikan masukan-masukan yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Karyawan yang melaksanakan suatu pekerjaan di luar tugas pokok mereka tanpa adanya paksaan dan mengharapkan imbalan dari perusahaan, ini akan membentuk perilaku organisasi kewarganegaraan atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan bermacam-macam, dimana perilaku tersebut akan memberikan efek positif bagi perusahaan. Menurut (Luthans, 2014) bahwa OCB memiliki lima dimensi perilaku, yaitu *Altruism, Civic Virtue, Conscientousness, Courtesy, dan Sportmanship*.

Menurut (Organ, 1988) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku bebas dari individu dimana hal tersebut tidak berkaitan secara langsung pada sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didalam suatu perusahaan atau organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bahkan mampu melebihi dari yang diharapkan.

Kepala Cab. PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 12 April 2020 bahwa ada beberapa masalah yang menunjukkan masih rendahnya OCB yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu yang menjadi salah satu indikasi rendahnya OCB adalah partisipasi karyawan dalam memberikan pendapat-pendapat positif untuk kemajuan perusahaan. Hal ini dikatakan oleh Kepala Cab. PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu, bahwa tingkat inisiatif karyawan dalam memberikan dukungan-dukungan masih sangat kurang dan keinginan karyawan untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan masih sangat rendah. Sehingga sebagian besar karyawan hanya melakukan dan menyelesaikan pekerjaan hanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Selain masalah partisipasi karyawan dalam memberikan dukungan terhadap perusahaan, perilaku dalam membantu rekan kerja, juga masih cukup rendah. Hal ini dikatakan oleh sebagian karyawan Bag. Administrasi dimana ketika mereka memiliki pekerjaan yang masih harus diselesaikan, rekan kerja yang lain kurang memiliki inisiatif untuk menunggu dan membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Membantu rekan kerja merupakan indikator dari dimensi OCB yaitu *Altruism*, dimana membantu rekan kerja merupakan salah satu ukuran untuk menilai seberapa besar OCB yang dimiliki karyawan. Dari hasil wawancara juga didapatkan data kehadiran karyawan selama Caturwulan pertama (Januari-April) 2020 yang dapat dijadikan bagaimana OCB yang dimiliki karyawan di perusahaan tersebut.

Table 1. Laporan Kehadiran Karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu Caturwulan Pertama (Januari-April) 2020

Bulan	Frekuensi Kehadiran				Total
	Pukul 06.30-07.00	Pukul 07.01-07.30	Pukul 07.31-08.00	Pukul >08.00	
Januari	5	11	65	12	93
Februari	7	19	57	10	93
Maret	3	16	65	9	93
April	2	12	62	17	93
Jumlah (Orang)	17	58	249	48	372
Persentase (%)	4,6%	15,6%	66,9%	12,9%	100%

Sumber : Kepala Cab. PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu (diolah) 2020

Data tersebut merupakan frekuensi kehadiran karyawan yang melakukan absensi dipagi hari. Dimana setiap bulannya jumlah karyawan yang datang sebelum jam kerja masih sangat kurang dan memiliki angka yang bervariasi. Inisiatif dan semangat kerja untuk datang lebih awal ditempat kerja dapat dikatakan masih rendah. Selain itu, berikut juga ditampilkan data frekuensi kehadiran karyawan pada saat jam pulang kerja.

Table 2. Laporan Kehadiran Karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu Caturwulan Pertama (Januari-April) 2020

Bulan	Frekuensi Kehadiran				Total
	Pukul 17.00-17.15	Pukul 17.16-17.30	Pukul 17.31-17.45	Pukul >18.00	
Januari	64	25	3	1	93
Februari	72	17	2	2	93
Maret	70	18	3	2	93
April	85	7	1	0	93
Jumlah (Orang)	291	67	9	5	372
Persentase (%)	78,2%	18,0%	2,4%	1,3%	100%

Sumber : Kepala Cab. PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu (diolah) 2020

Data diatas merupakan frekuensi kehadiran karyawan yang melakukan absensi pulang kerja, dimana data tersebut menggambarkan tidak banyak karyawan yang pulang melewati jam kerja. Persentase memperlihatkan adanya penurunan dari bulan januari-april untuk karyawan yang pulang diatas jam kerja operasional. Dari datas sebelumnya dapat disimpulkan bahwa OCB yang dimiliki karyawan masih rendah, berdasarkan data kehadiran karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja diatas 9 jam kerja setiap bulannya mengalami penurunan, karna kurangnya inisiatif dan bekerja hanya sesuai tanggung jawab masing-masing.

Motivasi kerja dan loyalitas kerja memiliki keterkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena karyawan yang memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, juga akan meningkatkan perilaku OCB mereka terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan mencerminkan bagaimana semangat kerja dan dorongan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi. Begitu juga pada loyalitas kerja yang memiliki keterkaitan terhadap OCB. Semakin baik loyalitas kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, maka secara sukarela mereka akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk kepentingan perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk seseorang dalam memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dengan tercapainya tujuan organisasi maka tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2011). Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) motivasi kerja adalah suatu gambaran kejiwaan dan perilaku mental seseorang yang memberikan energi dan mendorong kegiatan (*moves*) serta menyalurkan

perilaku tersebut ke arah dalam mencapai tujuan yang dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) dapat dikatakan masih rendah, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 Mei 2022. Dimana, beberapa karyawan mengatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tidak terlalu memberikan semangat yang tinggi karna tidak adanya tantangan didalam pekerjaan itu sendiri. Mereka hanya menyelesaikan pekerjaan sama seperti yang mereka kerjakan setiap harinya. Bahkan karyawan tidak mengetahui dan tidak ada inisiatif untuk mengetahui jenjang karir mereka di perusahaan tersebut. Hal tersebut menggambarkan bagaimana motivasi kerja yang dimiliki karyawan dengan melihat seberapa besar kekuatan (*intensity*) sebagai salah satu dimensi motivasi kerja.

Selain motivasi kerja yang berkaitan terhadap OCB adalah Loyalitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), karena karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki pengabdian yang tinggi pula terhadap perusahaan. Hal ini akan memberikan implementasi yang baik terhadap pekerjaan, karena akan mendorong karyawan melakukan sesuatu lebih dari target perusahaan. Sehingga loyalitas kerja yang tinggi dapat membuat karyawan melaksanakan suatu tugas secara sukarela tanpa mengharap imbalan dari perusahaan bahkan melakukan tugas diluar tugas pokok mereka. Menurut (Nabella Sri Astarini, 2020) bahwa dalam meningkatkan potensi karyawan didalam perusahaan harus memiliki loyalitas yang tinggi, karena semakin loyal seorang karyawan maka semakin sukarela pula dalam melakukan pekerjaan.

Kepala Cab. PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 April dikatakan bahwa pada tahun 2020 ada 22 orang karyawan yang harus di keluarkan karena telah melakukan penggelapan uang perusahaan sehingga melanggar norma dan aturan yang ada. Hal ini membuat perusahaan harus mengambil keputusan untuk memberikan sanksi berupa pemecatan terhadap mereka sehingga perusahaan mengalami kerugian besar akibat tindakan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan masih rendahnya loyalitas kerja yang dimiliki karyawan. Loyalitas kerja yang rendah akan membuat karyawan mudah untuk melanggar peraturan perusahaan. Hal ini dikarenakan salah satu dimensi untuk mengukur bagaimana loyalitas kerja karyawan di perusahaan adalah bagaimana karyawan

taat terhadap yang ada peraturan perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis terdorong untuk menguji Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu. Berdasarkan fenomena tersebut penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, karena itu permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu ? (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu ? (3) apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu ?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut (Rivai, 2010) motivasi adalah suatu rangkaian perilaku yang dapat mempengaruhi individu dalam memperoleh sesuatu yang diinginkan sesuai dengan impian mereka. dimana terdapat faktor-faktor dari motivasi tersebut, yaitu kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan kebanggaan mereka dalam menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) motivasi adalah suatu gambaran kejiwaan seseorang dan perilaku mental seseorang yang memberikan energi dan mendorong kegiatan (moves) serta menyalurkan perilaku tersebut ke arah dalam mencapai tujuan yang dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Robbins and Judge, 2014) motivasi adalah suatu mekanisme yang menggambarkan tentang daya, arah dan kegigihan karyawan sebagai usaha dalam menggapai cita-cita perusahaan.

Loyalitas Kerja

Menurut (Wibowo, 2013) menyampaikan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah diantara cara yang dapat dipergunakan dalam melakukan evaluasi terhadap karyawan yang meliputi kesungguhan terhadap jabatan, pekerjaan dan organisasi. Kesetiaan ini digambarkan oleh

kemauan karyawan untuk melindungi dan mendukung perusahaan baik itu dari dalam maupun di luar dari peran dan tugas pada orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut (Hasibuan, 2005) Loyalitas Kerja adalah berbagai macam tugas serta anggota organisasi dalam menerapkan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Rajput dkk, dalam Ramadhanty, 2020) bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu keterikatan psikologis atau komitmen pada sebuah organisasi. Dimana loyalitas ini dapat berkembang menjadi sikap emosional, semakin tinggi rasa puas seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas dapat dimaknai dengan kesetiaan, kepatuhan, dan keyakinan yang ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan peran untuk berupaya menunjukkan pelayanan dan sikap yang terbaik (Letsoin, 2020). Menurut (Gibson dan Donnelly 1993) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan kontribusi dari seseorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, dimana kontribusi tersebut ditunjukkan oleh karyawan dengan adanya kesempatan untuk berprestasi, dengan menerima prestasi yang sudah digapai sehingga akan mempengaruhi loyalitas kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Organ, 1988) OCB adalah suatu sikap karyawan yang melebihi dari tugas yang diwajibkan dan secara eksplisit diakui oleh sistem reward formal atau perilaku pilihan yang dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut (Wirawan, 2014) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap sukarela yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja mereka, yang bukan suatu syarat kerja atau ketentuan perusahaan sehingga tidak terdapat pada sistem *reward* organisasi yang bila dilakukan dapat memajukan fungsi organisasi. OCB mencerminkan perilaku yang luar biasa dari seorang karyawan, dimana mereka melakukan tugas di luar melebihi tanggung jawab mereka atau secara sukarela tanpa mengharap imbalan, sehingga hal ini dapat menguntungkan efektivitas perusahaan atau organisasi (Nahrisah dan Imelda dalam Junianto, 2020). Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik individu (loyalitas kerja, kepuasan kerja, persepsi keadilan, persepsi terhadap dukungan organisasi, komitmen organisasional), kepribadian dan suasana hati (mood), budaya organisasi, iklim organisasi, dan kualitas interaksi (Rauf dalam Nabella Sri Astarini, 2020). *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai suatu perilaku ekstra yang berkaitan dengan pekerjaan dimana seorang karyawan dapat melaksanakan

tugas di luar tugas rutin mereka yang mereka lakukan. Berdasarkan definisi dari berbagai pendapat para ahli mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB), peneliti dapat menyimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku tulus atau kerelaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, dimana mereka tidak mengharapkan suatu imbalan atas apa yang mereka lakukan dan memberikan sesuatu yang lebih tanpa adanya perintah.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan.

Motivasi kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dikuatkan oleh teori (Organ, 1988) dimana salah satu hal yang dapat mempengaruhi Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam suatu organisasi ialah motivasi kerja yang mereka miliki. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan menciptakan upaya yang tinggi demi menggapai target organisasi. Loyalitas kerja yang tinggi akan mendorong rasa cinta dan peranan dalam memberikan dukungan dan perilaku yang terbaik (Letsoin, 2020). Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aprilian, 2019) dimana motivasi kerja yang baik dan loyalitas kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dan memiliki integritas dan kegigihan yang tinggi.

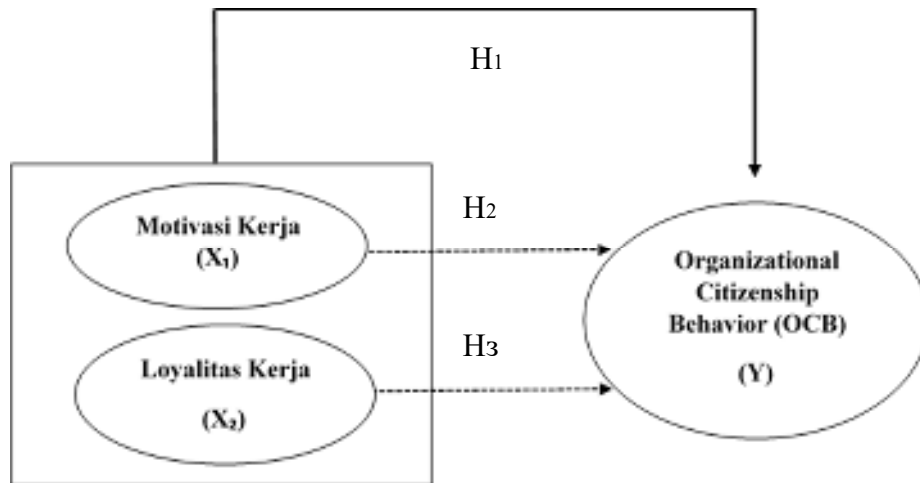
Faktor yang dapat mempengaruhi Organizational citizenship behavior (OCB) salah satunya adalah motivasi kerja, hal ini dikuatkan oleh teori (Robbins and Judge, 2014) dimana motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kekuatan dan arahan terhadap diri seorang karyawan baik itu dari dalam diri ataupun dari luar diri agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Semakin besar motivasi yang dimiliki semakin banyak pula yang kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah loyalitas kerja hal ini dikuatkan oleh teori (Gibson dan Donelly 1993) dimana loyalitas kerja akan memberikan keterikatan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, sehingga akan mendorong kontribusi yang lebih dari karyawan untuk oraganisasinya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhanty dkk, 2020) karyawan yang mempunyai kesetiaan pada perusahaan akan memperlihatkan ciri-ciri seperti adanya keinginan untuk tetap tinggal dan rasa memiliki sehingga akan menjadikan karyawan mengikuti segala perubahan yang berlaku tanpa adanya paksaan, serta munculnya keinginan untuk melakukan peran ekstra dan mengambill lebih banyak peran.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka Pikir

Berikut model atau kerangka pikir dari penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1 :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu (Aprillian, 2019), dan (Herawati, 2021).

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu (Aprillian, 2019), (Dharma, 2017), (Herawati, 2021), dan (Nordat, 2020).

H₃ : Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. SHSD Batulicin Tanah Bumbu (Aprillian, 2019), (Tsai, 2017), (Ramadhanty, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) yang berjumlah 93 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% (Slovin, 1960), dengan cara perhitungan yaitu, $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari rumus Slovin, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan sebanyak 48 orang karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Adapun model persamaan analisis regresi linear berganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Variabel-variabel pada penelitian ini yang sudah dikemukakan didefinisikan seperti pada Tabel 3 berikut ini :

Table 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Kekuatan	1. Memperbaiki hasil kerja yang kurang baik 2. ketelitian dan konsentrasi dalam bekerja	Robbins and Judge, 2014
	Arahan	1. Menjaga hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja 2. Ikut memberikan masukan-masukan untuk kemajuan organisasi	Robbins and Judge, 2014

	Ketekunan	1. kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Robbins and Judge, 2014
Loyalitas Kerja (X2)	Taat pada peraturan	1. Taat terhadap peraturan 2. Taat terhadap atasan	Letsoin, 2020
	Tanggung jawab terhadap perusahaan	1. Menerima resiko pekerjaan	Letsoin, 2020
	Pengabdian	1. Memberikan yang terbaik untuk perusahaan 2. Menjaga citra perusahaan	Letsoin, 2020
	Kejujuran	1. Bersifat terbuka 2. kejujuran	Letsoin, 2020
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	<i>Altruism</i>	1. Empati 2. Sukarela	Organ, 1988
	<i>Conscientiousness</i>	1. Kontrol diri 2. semangat tinggi	Organ, 1988
	<i>Sportmanship</i>	1. Toleransi 2. Tidak mudah mengeluh	Organ, 1988
	<i>Courtesy</i>	1. Sopan Santun 2. <i>Sharing</i>	Organ, 1988
	<i>Civic virtue</i>	1. Partisipasi	Organ, 1988

HASIL DAN ANALISIS

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) dengan jumlah sampel sebanyak 48 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada tanggal 23 Agustus 2022. Karakteristik dari responden menggambarkan bahwa terdapat 38 orang karyawan laki-laki dan 10 orang karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan di perusahaan didominasi oleh pekerjaan lapangan yang menuntut fisik dan jaminan keamanan yang lebih tepat diisi oleh karyawan laki-laki. Mayoritas berusia 20 - 25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 61%, hal ini dikarenakan kebanyakan karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu adalah orang-orang yang baru lulus sekolah menengah atas, sehingga lebih banyak karyawan yang memiliki usia kerja yang masih muda. Status pendidikan responden lebih besar berpendidikan SMA/SMK sebesar 96%, Hal ini dikarenakan perusahaan tidak terlalu memfokuskan pada persyaratan karyawan baru harus memiliki pendidikan terakhir S1 dan skill yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional hanya membutuhkan skill dasar yang dapat diisi oleh lulusan SMA. Selain itu, mengingat kantor cabang perusahaan yang terletak di daerah yang masih kurang dengan orang-orang yang memiliki pendidikan terakhir S1. Karakteristik divisi kerja kebanyakan divisi kerja sales sebesar 56%, karena kebutuhan kerja dalam memasarkan produk sangat diperlukan untuk meningkatkan permintaan dalam hal pendistribusian produk.

Uji Validitas

Uji validitas didapat dengan penentuan nilai alpha pada r table dengan table r product moment. yaitu = 0,025 sedangkan sampel atau n sebanyak 48 responden sehingga dapat uji validitas r tabel = 0,284, berikut gambaran hasil pengujian tersebut:

Table 4. Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja

Kuisisioner	r Hitung	r Table	Keterangan
X1_1	0,673	0,284	Valid
X1_2	0,677	0,284	Valid
X1_3	0,607	0,284	Valid
X1_4	0,555	0,284	Valid
X1_5	0,774	0,284	Valid
X1_6	0,598	0,284	Valid
X1_7	0,607	0,284	Valid
X1_8	0,336	0,284	Valid

Nilai r hitung $\geq r$ tabel 0,284 pada hasil uji validitas variabel motivasi kerja. Dengan demikian disimpulkan bahwa 8 item pernyataan seluruhnya valid.

Table 5. Tabel Uji Validitas Loyalitas Kerja

Kuisiонер	r Hitung	r Table	Keterangan
X2_1	0,648	0,284	Valid
X2_2	0,724	0,284	Valid
X2_3	0,595	0,284	Valid
X2_4	0,385	0,284	Valid
X2_5	0,733	0,284	Valid
X2_6	0,808	0,284	Valid
X2_7	0,819	0,284	Valid
X2_8	0,783	0,284	Valid

Berdasarkan 8 butir pernyataan r hitung $\geq r$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja (X2) dinyatakan valid, karena pernyataan tersebut dapat dipergunakan pada penelitian.

Table 6. Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kuisiонер	r Hitung	r Table	Keterangan
Y_1	0,754	0,284	Valid
Y_2	0,698	0,284	Valid
Y_3	0,738	0,284	Valid
Y_4	0,560	0,284	Valid
Y_5	0,618	0,284	Valid
Y_6	0,765	0,284	Valid
Y_7	0,602	0,284	Valid
Y_8	0,503	0,284	Valid
Y_9	0,513	0,284	Valid
Y_10	0,734	0,284	Valid

Berdasarkan 10 butir pernyataan r hitung $\geq r$ tabel 0,284 sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y), dapat dinyatakan valid. Sehingga 10 item pernyataan semuanya valid.

Uji Realibilitas

Uji reabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk menentukan suatu kuesioner reliable atau tidak dengan nilai batas alpha yang digunakan yaitu 0,6. Dibawah ini adalah tabel hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Table 7. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

Kuisisioner	Nilai Cronbach Alpa	Batas Minimal Cronbach	Keterangan
X1_1	0,683	0,60	Reliabel
X1_2	0,684	0,60	Reliabel
X1_3	0,699	0,60	Reliabel
X1_4	0,707	0,60	Reliabel
X1_5	0,659	0,60	Reliabel
X1_6	0,710	0,60	Reliabel
X1_7	0,697	0,60	Reliabel
X1_8	0,782	0,60	Reliabel

Cronbach Alpha yaitu 0,732 yang menunjukkan lebih besar dari 0,60 dari 8 butir item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1). Sehingga reliablelah semua pernyataan tersebut dan dapat mengukur variabel motivasi kerja dalam pengumpulan data di PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD).

Table 8. Uji Realibilitas Variabel Loyalitas Kerja

Kuisisioner	Nilai Cronbach Alpa	Batas Minimal Cronbach	Keterangan
X2_1	0,835	0,60	Reliabel
X2_2	0,819	0,60	Reliabel
X2_3	0,839	0,60	Reliabel
X2_4	0,859	0,60	Reliabel
X2_5	0,818	0,60	Reliabel
X2_6	0,805	0,60	Reliabel
X2_7	0,804	0,60	Reliabel
X2_8	0,810	0,60	Reliabel

Cronbach Alpha yaitu 0,843 yang menunjukkan lebih besar dari 0,60 dari 8 butir item pernyataan pada variabel loyalitas kerja (X2). Sehingga reliablelah semua pernyataan tersebut dan

dapat mengukur variabel motivasi kerja dalam pengumpulan data di PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD).

Table 9. Uji Realibilitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kuisisioner	Nilai Cronbach Alpha	Batas Minimal Cronbach	Keterangan
Y_1	0,820	0,60	Reliabel
Y_2	0,826	0,60	Reliabel
Y_3	0,822	0,60	Reliabel
Y_4	0,845	0,60	Reliabel
Y_5	0,834	0,60	Reliabel
Y_6	0,818	0,60	Reliabel
Y_7	0,836	0,60	Reliabel
Y_8	0,848	0,60	Reliabel
Y_9	0,843	0,60	Reliabel
Y_10	0,822	0,60	Reliabel

Cronbach Alpha yaitu 0,846 yang menunjukkan lebih besar dari 0,60 dari 10 butir item pernyataan pada variabel *Organizational.Citizenship.Behavior* (OCB) (Y). Sehingga reliabel adalah semua pernyataan tersebut dan dapat mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dalam pengumpulan data di PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD).

Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas)

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), yang jika tingkat signifikannya atau *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. pada tabel 10 nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 yang berarti bahwa uji normalitas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* : variabel X1, X2, dan Y bersumber dari data variabel yang berdistribusi normal, sehingga dapat dipergunakan untuk analisis regresi linier berganda yaitu $0,200 > 0,05$.

Table 10. Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	3.43480075	
Most Extreme Differences	Absolute	0.08	
	Positive	0.08	
	Negative	-0.058	
Test Statistic			0.08
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0.605	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.593
		Upper Bound	0.618

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian multikolinearitas yaitu nilai tolerance $0,769 > 0,10$ dan nilai VIF $1,300 < 10,00$ pada variabel motivasi kerja (X1) dan nilai tolerance $0,769 > 0,10$ dan nilai VIF $1.300 < 10,00$ variabel loyalitas kerja (X2) sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, berikut gambaran dari penjelasan tersebut :

Table 11. Uji Multikolinearitas

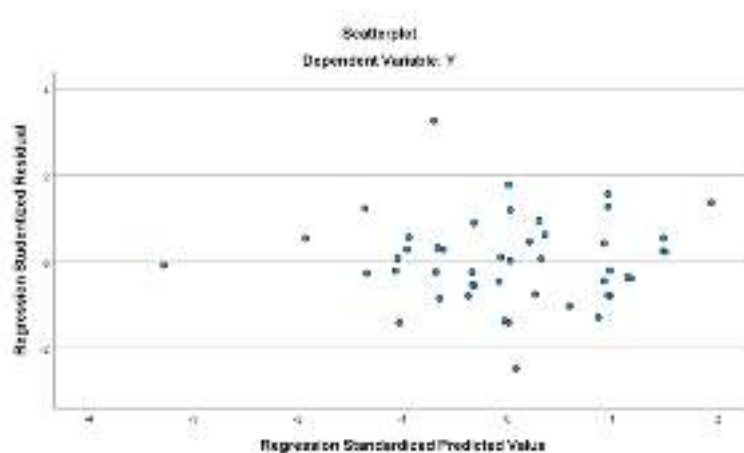
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.152	6.318		1.132	0.264		
	Motivasi Kerja	0.053	0.188	0.036	0.282	0.779	0.769	1.3
	Loyalitas Kerja	0.909	0.186	0.631	4.878	0	0.769	1.3

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Uji Heteroskedastisitas

Perpotongan antara nilai residual dan prediksi diperlihatkan pada titik-titik hasil perhitungan yang relative menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Grafik scatter plot menerangkan bahwa analisis regresi linear berganda

benar-benar tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis X1 dan X2 terhadap Y dapat dilanjutkan.



Gambar 2. Scatterplot Uji Asumsi Heterokedastisitas

Hasil Analisis

Besaran pengaruh antara variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterangkan pada hasil analisis regresi linear berganda, berikut tampilan tabel hasil analisis regresi linear berganda yaitu :

Table 12. Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0,036	2,446	0,018
Loyalitas Kerja (X2)	0,631	5,773	0,000
Konstanta			F hitung = 16,372
R ²			F tabel = 3,20
R			t tabel = 2,014
Adjusted R Square			Std. Error = 3,510

Jumlah nilai (nilai α) konstanta yaitu 7,152 diman nilai motivasi kerja (nilai β) = 0,036, serta untuk nilai loyalitas kerja = 0,631, sehingga persamaan analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada berikut :

$$Y = 7,152 + 0,036 X1 + 0,631 X2 + e$$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat diterangkan lewat koefisien korelasi, yaitu senilai 0,649 hal ini mendeskripsikan bahwa pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) mempunyai hubungan yang searah yaitu sebesar 64,9% dan dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) adalah 0,421 yang menunjukkan bahwa 42,1% pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja tidak terlalu memberikan arti yang signifikan dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sementara sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (t)

Penelitian ini untuk memperoleh nilai t table yang ditunjukkan pada $df = n-k-1$ atau $48-2-1 = 45$ (k adalah jumlah variabel independen) dengan signifikan 0,05 dan uji 2 sisi, diperoleh hasil t tabel yaitu 2,014. Pengujian uji t variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai tingkat signifikansi sejumlah 0,018 yang menerangkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien regresi hasil positif senilai 0,339. Sedangkan pada t hitung didapat jumlah sebesar $2,446 > 2,014$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas motivasi kerja (X1) terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)” dinyatakan diterima.

Pengujian uji t menerangkan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu senilai 0,000 pada variabel loyalitas kerja (X2) dan koefisien regresi hasil positif senilai 0,648. Sedangkan pada t hitung didapat jumlah sebesar $5,773 > 2,014$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas loyalitas kerja (X2) terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)” dinyatakan diterima.

Uji Signifikansi Serempak (F)

Penelitian ini untuk memperoleh nilai f table dapat dilihat pada tabel f statistik pada $df = 45$ dengan signifikan $0,05$, diperoleh hasil f tabel yaitu $3,20$. Hasil uji f dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $16,372 > 3,20$ f tabel. Sehingga hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak, yang berarti terdapat terdapat pengaruh secara serempak motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Pada hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis data yang sudah dilakukan dapat dijelaskan pada pembahasan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji f yang dilakukan oleh peneliti dimana nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $16,372 > 3,20$ f tabel. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga H_1 diterima yaitu Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $0,421$ sehingga jika dibentuk dalam persentase maka akan mendapat nilai sebesar $42,1\%$ yang berarti motivasi kerja dan loyalitas kerja tidak terlalu memberikan arti yang signifikan dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan $57,9\%$ dipengaruhi dari aspek-aspek lain diluar variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja. Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dikuatkan oleh teori (Organ, 1988) dimana salah satu hal yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dalam suatu organisasi ialah motivasi kerja yang mereka miliki. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan melakukan upaya yang tinggi demi menggapai tujuan organisasi. Loyalitas kerja yang tinggi akan memberikan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Letsoin, 2020).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti dimana nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar $0,018 < 0,05$ dan t hitung yang diperoleh yaitu $2,446 > 2,014$ nilai t tabel. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga H_2 diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herawati dkk, 2021) Motivasi yang dilakukan berdampak positif terhadap karyawan, dimana dampak tersebut diduga muncul karena karyawan merasa kebutuhannya untuk bekerja terpenuhi, sehingga membangun kemauan untuk melakukan tugas lain selain tanggung jawab utama mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji t yang dilakukan oleh peneliti dimana nilai signifikansi untuk pengaruh loyalitas kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yang diperoleh yaitu $5,773 > 2,014$ nilai t tabel. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga H_3 diterima yaitu Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhanty dkk, 2020) pegawai yang mempunyai loyalitas terhadap perusahaan akan memperlihatkan ciri-ciri seakan adanya keinginan untuk tetap tinggal dan rasa memiliki sehingga akan menjadikan pegawai mengikuti semua peralihan yang ada tanpa adanya paksaan, serta munculnya keinginan untuk melaksanakan tugas ekstra dan mengambil lebih banyak peran.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dapat dibuktikan adanya hasil uji hipotesis yang dilakukan secara serempak, dimana hasilnya adalah Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Sumber Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan adanya pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan loyalitas kerja dapat meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan, karena motivasi kerja yang baik dan loyalitas kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dan memiliki integritas dan kegigihan yang tinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), hal ini dapat dibuktikan adanya hasil uji hipotesis. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kekuatan dan arahan terhadap diri seorang karyawan baik itu dari dalam diri ataupun dari luar diri agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Semakin besar motivasi yang dimiliki semakin banyak pula yang kontribusi karyawan terhadap organisasi.
3. Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), hal ini dapat dibuktikan adanya hasil uji hipotesis. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan menunjukkan indikasi-indikasi seperti timbulnya niat untuk tinggal dan rasa memiliki sehingga akan membuat karyawan mematuhi segala perubahan yang berlaku di perusahaan tanpa dipaksa, serta timbulnya kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra dan keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab.

Saran

1. Bagi organisasi, diharapkan dapat memberikan ruang dan kemudahan kepada para karyawannya untuk menyampaikan pendapat-pendapat atau masukan yang baik terhadap organisasi serta menanamkan kepada mereka bahwa masukan tersebut sebagai suatu kepedulian mereka yang akan memberikan dampak terhadap kemajuan organisasi. kegiatan yang dapat dilaksanakan seperti sosialisasi karyawan dan family gathering yang tujuannya dapat mempererat hubungan antar karyawan dan juga dengan pimpinan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja mereka yang akan berdampak pada peningkatan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan.
2. Bagi peneliti lain, yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai organizational citizenship behavior (OCB) agar dapat menggali faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB), seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan sehingga nantinya dapat bermanfaat pula bagi kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillian, P. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Unichem Indonesia*.
- Gibson, J. I. (1984). *"Organisasi dan Manajemen" : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, J. d. (2021). The Impact of Workload, Organizational Culture, and Motivation for Organizational Citizenship Behavior that is Mediated by Loyalty. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*.
- Junianto, D. d. (2020). The Effect Of Work Discipline And Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance. *Proceeding 1st International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 326.
- Letsoin, V. R. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta.
- Nabella Sri Astarini, K. d. (2020). Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen*.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington: MA : Lexington Book.
- Ramadhanty, A. d. (2020). Penguatan Organizational Citizenship Behavior : Peran Kepuasan Kerja dan Loyalitas. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajamene Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Slovin, M. (1960). *Sampling, Simon and Schuster Inc*. New York.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.