

Examining The Determinants Of OCB Improvement

Telisik Determinan Peningkatan OCB

Abd.Rahman Alatas^{1*}, Sri Purwati², Susanto³, Diding Kusnady⁴, Sabri⁵

STIE Mujahidin Tolitoli, Sulawesi Tengah^{1*}

STIE Bisnis Indonesia, DKI Jakarta^{2,3}

Politeknik Ganesha Medan⁴

Universitas Gajah Putih, Aceh⁵

rahmanalatas61@gmail.com¹, purwati.dasa01@gmail.com², ss.santo1967@gmail.com³,

kusnadydiding1@yahoo.com⁴, winsabri.ugp.tkn@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the determinants of increasing OCB, which include: intrinsic motivation variables, transformational leadership and work environment as factors that influence the increase in OCB in PT Pharos Indonesia Employees. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected through a survey involving 139 employees at PT Pharos Indonesia Employees. The technique is saturated sampling, using multiple regression analysis, SPSS. The results of the study showed that, intrinsic motivation variables did not affect the increase in OCB in PT Pharos Indonesia Employees, obtained t-count < t-table (1.692 < 1.977) with a value (sig) 0.093 > 0.05, transformational leadership did not affect the increase in OCB in PT Pharos Indonesia Employees with obtained t-count < t-table (-0.486 < 1.977) with a value (sig) 0.628 > 0.05, the work environment affected the binding of OCB in PT Pharos Indonesia Employees with a value of t-count > t-table (4.995 > 1.977) with a value (sig) 0.000 > 0.05, and simultaneously intrinsic motivation, transformational leadership and work environment affected the increase in OCB in PT Pharos Indonesia Employees, with obtained F-count > F-table or 12.358 > 2.67 and significant < 0.05 (0.000 < 0.05). With a contribution of 21.5% to the increase in OCB in PT Pharos Indonesia Employees, while the remaining 78.5% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Leadership, Environment, OCB.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelisik determinan peningkatan OCB, dimana meliputi : variabel motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei yang melibatkan 139 karyawan pada Karyawan PT Pharos Indonesia. Tekniknya sampling jenuh, dengan menggunakan analisis regresi berganda, SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel motivasi instrinsik, tidak berpengaruh terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia, diperoleh t-hitung < t-tabel (1,692 < 1,977) dengan nilai (sig) 0,093 > 0,05, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia dengan diperoleh t-hitung < t-tabel (-0,486 < 1,977) dengan nilai (sig) 0,628 > 0,05, lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia dengan nilai t-hitung > t-tabel (4,995 > 1,977) dengan nilai (sig) 0,000 > 0,05, dan secara simultan motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia, dengan diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau 12,358 > 2,67 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 21,5% terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia, sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan, OCB

1. Pendahuluan

Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan (Rustiawan et al., 2023). Perilaku karyawan yang melampaui tugas yang secara formal tercantum dalam deskripsi pekerjaan disebut OCB. Keberhasilan organisasi dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh perilaku ini, yang mencakup hal-hal seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan organisasi, dan berkontribusi pada efisiensi. OCB dipengaruhi oleh banyak faktor internal faktor organizational dan faktor eksternal; diantaranya yaitu motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan faktor lingkungan kerja.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena alasan internal, seperti kepuasan, minat, atau rasa pencapaian, daripada tekanan dari luar atau imbalan materi. Mereka yang memiliki motivasi intrinsik di tempat kerja cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, lebih tertarik pada pekerjaan mereka, dan ingin memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Karyawan yang

memiliki motivasi kerja tinggi, memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi dan memberikan persepsi terhadap keadilan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Robbins & Judge, 2015). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan OCB. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan kepuasan emosional, mereka lebih cenderung bertindak lebih banyak. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka secara intrinsik lebih mungkin membantu rekan kerja yang membutuhkan, mendukung tujuan organisasi, dan bertindak proaktif.

Salah satu teori kepemimpinan yang disebut kepemimpinan transformasional menekankan bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai potensi terbaik mereka dan menghasilkan perubahan positif dalam organisasi transformasional. Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Lestari & Suryani, 2018).

Perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formal yang ditetapkan, seperti membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan di tempat kerja, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dikenal sebagai OCB. OCB adalah komponen penting yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Namun, lingkungan tempat kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi perilaku ini, yang tidak terjadi secara otomatis.

Semua kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan sangat membantu mengembangkan OCB. kerja adalah tempat karyawan bekerja kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberi rasa aman bagi karyawan (Ariwibowo & Sofiaty dalam Priyandini, et.al, 2020)

. Penelitian ini bertujuan untuk menelisik determinan peningkatan OCB, dimana meliputi variabel motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi peningkatan OCB pada Karyawan PT Pharos Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif..

2. Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan suatu "dorongan" melampaui persyaratan pekerjaan formal dan sulit untuk menegakkan atau bahkan mendorong untuk memunculkan OCB tersebut karena hal tersebut timbul dari diri sendiri. OCB atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal.

Indikator OCB adalah : (1) *Altruism*, adalah kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. (2) *Courtesy*, perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan. (3) *Sportsmanship*, sportivitas seorang pekerja dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal di tempat kerja. (4) *Conscientiousness*, melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan. (5) *Civic virtue*, dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.

Motivasi Intrinsik

Suwatno & Priansa (2011) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Herzberg (2009), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. (2) Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat. (3) Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. (4) Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. (5) Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi. Herzberg (2009), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, dan Kemungkinan berkembang

Kepemimpinan Transformasional

Yukl (2016) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Jufrizen (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu (Jufrizen, 2020) : (1) Pengaruh ideal. Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut. (2) Motivasi yang menginspirasi. Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. (3) Rangsangan intelektual. Hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi. (4) Pertimbangan yang diadaptasi. Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, adalah: (1) Suhu Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. (2) Kebisingan Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara- suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai. (3) Penerangan Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya. (4) Mutu udara Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Peningkatan OCB

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas yang berasal dari keinginan dalam diri sendiri, bukan karena adanya tekanan atau imbalan dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang merasa aktivitas tersebut menyenangkan, menarik, atau bermakna bagi dirinya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu dalam organisasi yang melampaui tanggung jawab formalnya dan mendukung efektivitas organisasi. Motivasi intrinsik meningkatkan kemandirian dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Karyawan dengan motivasi intrinsik lebih cenderung menunjukkan OCB, karena mereka bekerja tidak hanya untuk imbalan finansial tetapi juga karena cinta terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Verianto (2018) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik, dan keadilan prosedural mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2023) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan variabel motivasi intrinsik, komitmen afektif, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. H1: Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap OCB.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap peningkatan OCB

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Jufrizen, 2020). Pemimpin transformasional menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas dan tujuan organisasi yang bermakna. Ketika karyawan merasa termotivasi oleh visi tersebut, mereka cenderung menunjukkan OCB dengan bekerja sukarela demi keberhasilan organisasi. kepemimpinan transformasional menciptakan kepuasan kerja

yang lebih tinggi, yang menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi & Saifudin (2021) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap peningkatan OCB

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap peningkatan OCB

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. (Sukanto & Indryo, 2018). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melampaui tugas pokoknya dan berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup dimensi seperti altruisme, kesopanan, kesadaran akan tanggung jawab organisasi, dan sportivitas. Salah satu faktor yang diprediksi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Prayitno (2017) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja menjadi faktor dominan dalam membentuk komitmen organisasi yang berdampak pada OCB.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyandhini et.al (2020) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari dan linier berganda dipergunakan untuk analisis data. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB

Pengaruh Motivasi Instrinsik, Kepemimpinan transformasional, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan OCB

Organisasi Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. OCB yang lebih baik dalam organisasi adalah hasil dari kombinasi berbagai faktor, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal individu untuk bertindak karena minat, kesenangan, atau nilai yang melekat pada tugas itu sendiri. Karyawan dengan motivasi intrinsik cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, lebih terlibat, dan menunjukkan perilaku proaktif. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang inspiratif. Pemimpin transformasional memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, dukungan emosional, dan pengembangan potensi individu. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi stres, dan membangun hubungan interpersonal yang positif, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nevriansah, et.al (2023) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Putra Bongan Jaya Di Kalimantan Timur dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kontak interpersonal dan insentif ekstrinsik secara signifikan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dengan cara yang baik. Perilaku sipil organisasi tidak ditingkatkan secara signifikan oleh kepemimpinan transaksional. Insentif ekstrinsik, dialog manusia, dan kepemimpinan transaksional semuanya berperan dalam membentuk keterlibatan sipil karyawan di tempat kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyandhini et.al (2020) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosaridan linier berganda dipergunakan untuk analisis data. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H4: Motivasi Instrinsik, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan OCB"

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk menelisik Determinan Peningkatan OCB dengan meneliti variabel Motivasi Instrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, Teknik yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Sample Jenuh*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pharos Indonesia, keseluruhan berjumlah 139 orang karyawan dan sekaligus dijadikan sampel.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data Primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden yang menggambarkan motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi peningkatan OCB., Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner (daftar pertanyaan) yang ditujukan kepada responden.

Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan model statistik deskriptif, dengan menggunakan skala likert yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab gejala tertentu.

Uji Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R²)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independent yang terdiri dari variabel motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji Hipotesis:

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas beban literasi keruangan berpengaruh terhadap minat nasabah bank dengan cara membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu: (1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

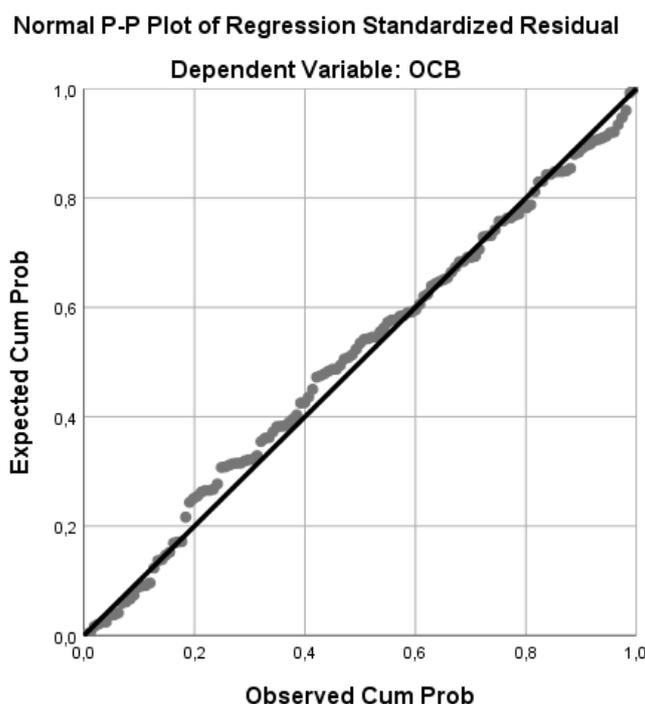
Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji perubahan variabel independent. Uji F digunakan untuk menguji perubahan variabel independent (motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$ (5%). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan angka probabilitas signifikan, yaitu: (1) Jika $F_{hitung} \geq a$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (2) Jika $F_{hitung} \leq a$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas PP.plot Terhadap Peningkatan OCB

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas di sekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi Peningkatan OCB (Y) digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan.

Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI INSTRINSIK	,892	1,121
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,937	1,067
LINGKUNGAN KERJA	,860	1,163

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

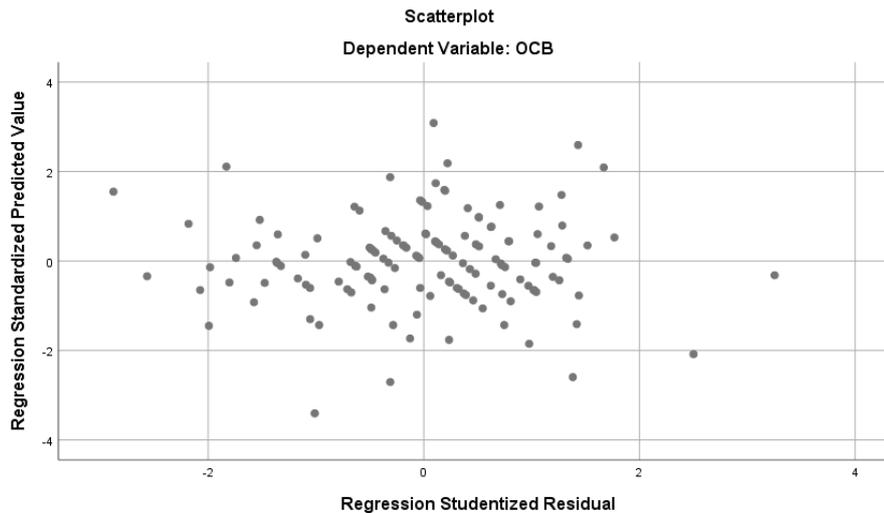
Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut :

- VIF Motivasi Instrinsik (X₁) = 1,121
- VIF Kepemimpinan Transformasional (X₂) = 1,067
- VIF Lingkungan Kerja (X₃) = 1,163

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Berikut output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:



Gambar. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Dari gambar 2 scatterplot tersebut, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		6,284	,000
	MOTIVASI INSTRINSIK	,137	1,692	,093
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	-,038	-,486	,628
	LINGKUNGAN KERJA	,411	4,995	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diperoleh rumus persamaan regresi :

$$Y = 0,137 X_1 - 0,038 X_2 + 0,411 X_3$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah :

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi instrinsik (X₁) sebesar 0,137 dan bernilai positif artinya jika variabel motivasi instrinsik mengalami kenaikan maka OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia akan naik, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar - 0,028 dan bernilai negatif, artinya jika variabel kepemimpinan transformasional semakin baik, maka OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia justru akan turun, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,460 dan bernilai positif artinya jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia akan naik, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Koefisien Determinan (R2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 ^a	,215	,198	2,95341

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INSTRINSIK

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Besarnya *coefficient of determination (Adjust R Square)* sebesar 0,215 atau 21,5% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 21,5% terhadap OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia, sedangkan sisanya 78,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan output pada tabel 2, dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- 1) Motivasi Instrinsik (X_1) diperoleh t-hitung yaitu sebesar 0,107. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan df (degree of freedom) $n-k-1$ atau $139-3-1 = 135$, maka hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,977 karena nilai t-hitung < t-tabel ($1,692 < 1,977$) dengan nilai (sig) $0,093 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya bahwa motivasi instrinsik (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.
- 2) Kepemimpinan Transformasional (X_2) diperoleh t-hitung yaitu sebesar -0,486. Dengan menggunakan tabel distribusi t untuk t-tabel sebesar 1,977 karena nilai t-hitung < t-tabel ($-0,486 < 1,977$) dengan nilai (sig) $0,628 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya bahwa kepemimpinan transformasional (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.
- 3) Lingkungan kerja (X_3) diperoleh t-hitung yaitu sebesar 4,995. Dengan menggunakan tabel distribusi t untuk t-tabel sebesar 1,977 karena nilai t-hitung > t-tabel ($4,995 > 1,977$) dengan nilai (sig) $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterims, artinya bahwa motivasi instrinsik (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (motivasi instrinsik, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (OCB). Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $1/\text{degree of freedom 1 (df)} = k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan $2/\text{degree of freedom 2 (df)} = n-k$, di mana n adalah jumlah sampel. Hasil dari derajat

kebebasan 1/*degree of freedom* 1 (df) = 4 – 1 = 3 dan derajat kebebasan 2/*degree of freedom* 2 (df) = 139 – 4 = 135. Dengan Ftabel dari 135 = 2,67.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	323,380	3	107,793	12,358	,000 ^b
	Residual	1177,556	135	8,723		
	Total	1500,935	138			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INSTRINSIK

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25.0 (2024)

Dari tabel 4, diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel sebesar 12,358 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1=k-1(3-1)$ dan $df_2= n-k (139-4)=120$ pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai F-hitung > F-tabel atau $12,358 > 2,67$ dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi intrinsik (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Peningkatan OCB (Y) pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Peningkatan OCB

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di ketahui bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia dengan diperoleh nilai t-hitung < t-tabel ($1,692 < 1,977$) dengan nilai (sig) $0,093 > 0,05$. Motivasi secara umum sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu (Purwati & Muttaqiyathun, 2011). Hasil ini sesuai dengan penelitian Isnaini (2023) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*,

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan OCB

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia dengan diperoleh nilai t-hitung < t-tabel ($-0,486 < 1,977$) dengan nilai (sig) $0,629 > 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi & Saifudin (2021) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB,

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan OCB.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia dengan diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($4,995 > 1,977$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian Wulandari & Prayitno (2017) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap OCB..

5. Penutup

Kesimpulan

- a) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi Instrisik terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.
- b) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.
- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia.
- d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi instrisik, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan OCB pada Karyawan PT. Pharos Indonesia

Saran

Kepada PT. Pharos Indonesia agar dapat mengevaluasi dan menganalisis kepemimpinan yang diterapkan organisasi, yang mungkin gaya yang digunakan kurang sesuai dengan kebutuhan tim atau karyawannya.

Daftar Pustaka

- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17.
- Herzberg. (2009). *Theory of Motivation*. World Applied Sciences. Journal 24 : 1031-1036
- Isnaini, L. (2022). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Ekonomika*, 13(2), 274–299.
- Nevriansah, F., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Putra Bongan Jaya Di Kalimantan Timur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 632-641.
- Priyandini, Nurweni, H. & Hartati, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Jurnal Cakrawala Bisnis*, 1(2). 153-162
- Priyatama, A. N. (2009). Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi. *Karyawan. Psikohumanika*, 2 (2): 1-9.
- Purwati, Sri., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70–82. <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Robbins, SP. (2017). *Perilaku Organisasi* Buku 2, Salemba Empat Jakarta.

- Rustiawan, I., Purwati, Sri., Sutrisno., Kraugusteeliana & Bakri, AA. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*. 2(3). 403-411. <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/jkdn>
- Sedarmayanti. (2017)). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung. Sitti.
- Suwatno & Priansa, DJ. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(3).
- Wulandari & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46-57.
- Yukl, Gary. (2016). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks