

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar

Muhammad Ary Rafly Alif^{1*}, St. Sukmawati S², Zaenal Arifin³

aryrafly0@gmail.com^{1*}, stsukmawati.s@umi.ac.id², zainal.arifin@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu empat bulan, yaitu mulai dari bulan November 2025 sampai dengan Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* (*census*), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan OCB. Secara simultan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422, yang menunjukkan bahwa 42,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di era globalisasi. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak sistem kerja yang mendukung

keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas dan kemajuan organisasi (Rani et al., 2017; Aula et al., 2022; Supriyadi et al., 2020).

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena efektivitas operasional sangat bergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sihombing & Batoebara, 2019; Yusuf, 2020; Siswanto, 2020). Namun, fenomena yang terjadi di PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target perusahaan. Data produktivitas SDM menunjukkan bahwa rata-rata realisasi kinerja hanya mencapai 85%, masih di bawah target perusahaan sebesar 92%. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya aspek perilaku dan motivasional.

Salah satu faktor yang diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tanggung jawab formal, namun mampu memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif (Suswati, 2022; Rahmawati & Yusuf, 2023). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan inisiatif kerja yang lebih baik (Sari, 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa OCB dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya masih belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa OCB dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau berbeda arah (Damayanti et al., 2023; Johansson & Hart, 2023; Lestari, 2020). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap*, khususnya pada konteks organisasi jasa dengan karakteristik operasional yang berbeda.

Penelitian ini didasarkan pada teori perilaku organisasi dan teori motivasi, yang menjelaskan bahwa perilaku kerja sukarela dan dorongan motivasional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu. *Theory of Reasoned Action* menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap dan norma sosial, sehingga karyawan yang memiliki sikap positif dan dukungan sosial cenderung menunjukkan perilaku OCB (Torano & Kharie, 2023). Selain itu, *Expectancy Theory* menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik (Vroom, 1964). Berdasarkan landasan teori dan fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GSI Head Office Makassar.

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh (census)*, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang karyawan yang bekerja di PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel independen, yaitu OCB dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara perilaku organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel OCB, motivasi kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat penilaian yang relatif baik, meskipun masih terdapat variasi pada setiap indikator. Variasi tersebut mencerminkan adanya perbedaan perilaku kerja sukarela, tingkat motivasi, serta pencapaian kinerja antar karyawan. Seluruh instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku sukarela karyawan, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, serta menjalankan tugas di luar kewajiban formal, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan OCB. Secara simultan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa 42,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh OCB dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini secara langsung menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan, yaitu menguji pengaruh *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penyajian hasil difokuskan pada variabel yang relevan dengan pertanyaan penelitian, sehingga hubungan antara perilaku organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dipahami secara jelas dan sistematis sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

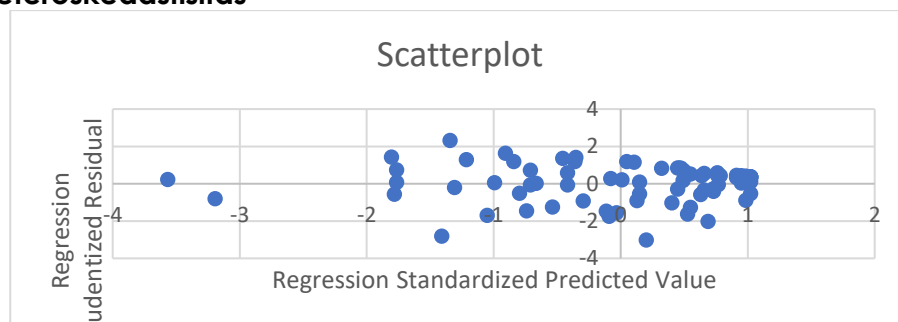
Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB	75	28	100	85.88	16.600
Motivasi Kerja	75	9	25	21.15	4.380
Kinerja Karyawan	75	24	65	55.28	10.317
Valid N (listwise)	75				

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 75 responden, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai minimum 28, maksimum 100, dengan rata-rata 85,88 dan standar deviasi 16,600. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah menunjukkan perilaku OCB yang baik, meskipun masih terdapat variasi antar responden. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 25, dengan rata-rata 21,15 serta standar deviasi 4,380. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi dengan perbedaan tingkat motivasi yang relatif kecil. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 65, dengan rata-rata 55,28 serta standar deviasi 10,317. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat pencapaian kinerja antar karyawan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 2 yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis horizontal (sumbu nol) dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik yang tidak

membentuk pola yang jelas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dapat dikatakan konstan, sehingga model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi homoskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.754	5.527		2.850	.006
	OCB	.244	.061	.395	3.976	<.001
	Motivasi Kerja	.878	.234	.373	3.752	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,754 + 0,224 X_1 + 0,878X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X₂ = Motivasi Kerja

Nilai konstanta sebesar 15,754 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai tersebut ketika OCB dan motivasi kerja dianggap konstan. Koefisien OCB sebesar 0,244 berarti setiap peningkatan OCB akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,244 satuan. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,878 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja. Secara konseptual, OCB berperan sebagai perilaku *extra-role* yang memperlancar koordinasi kerja, mengurangi hambatan komunikasi, serta meningkatkan kerja sama tim. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurokhim (2025) serta Ali et al. (2024) yang menyatakan bahwa perilaku OCB berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, *motivasi kerja* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal

yang dimiliki karyawan, seperti kebutuhan akan penghargaan, pencapaian, serta kesempatan pengembangan diri, menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini memperkuat teori motivasi, khususnya *Expectancy Theory*, yang menjelaskan bahwa karyawan akan bekerja lebih optimal apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang bernilai. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ali et al. (2024) dan Gautama dan Edalmen (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel perilaku organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak bersifat seragam, dengan *motivasi kerja* terbukti lebih dominan dibandingkan OCB dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan orientasi pencapaian yang lebih baik, sementara OCB berperan sebagai faktor pendukung yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kombinasi motivasi kerja dan OCB menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan jasa.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Gunung Samudera Internasional (GSI Group) Head Office Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa dorongan motivasional memiliki peran yang lebih besar dibandingkan perilaku OCB dalam membentuk kinerja karyawan, meskipun keduanya sama-sama memberikan kontribusi positif.

Dari kesimpulan diatas, adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya manajemen perusahaan memfokuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia pada peningkatan motivasi kerja karyawan melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, perusahaan juga perlu menumbuhkan budaya kerja yang mendorong perilaku OCB, seperti kerja sama tim, kepedulian antar karyawan, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan, jumlah sampel yang terbatas, serta variabel penelitian yang hanya mencakup OCB dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor atau perusahaan yang berbeda, menambah jumlah sampel, serta memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ali, D. D., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Buhuts*, 20(1). <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab/article/view/3632>
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749-757.
- Nurokhim, N. (2025). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4514-4523.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134-142.
- Johansson, E., & Hart, R. (2023). The Outcomes of organizational citizenship behaviors in part-time and temporary working university students. *Behavioral Sciences*, 13(8), 697.
- Lestari, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–123.
- Rahmawati, D., & Yusuf, A. (2023). *The Role of Individual and Organization Level Factors as Predictors of Job Satisfaction Leading to Job Performance*. *Journal of Modern Project Management*, 11(1), 32–41. <https://journalmodernpm.com/manuscript/index.php/jmpm/article/view/552>
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*.
- Sari, M. (2022). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 45–53.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Publik Reform*, 6, 1-16.
- Siswanto, H. (2020). Kinerja karyawan dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 78–86.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27–34.
- Suswati, E. (2022). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Based on Employee Competence and Its Effect on Employee Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 388–397. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2738>



Torano, R., & Kharie, S. (2023). Theory of reasoned action in organizational behavior research. *Journal of Behavioral Studies*, 12(1), 14–26.

Yusuf, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 90–101.