

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	100%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 35 orang atau sebesar 100%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	4	11,4%
31 Tahun – 40 Tahun	7	20%
41 Tahun – 50 Tahun	14	40%
51 Tahun – 60 Tahun	10	28,6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung yang paling banyak berusia 41 Tahun – 50 Tahun sebanyak 14 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	10	3.8%
SMP	11	16.7%
SMA	14	48.7%
Jumlah	35	30.8%

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat an PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 14 orang atau sebesar 48,7%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	26	74,3%	9	25,7%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	20	57,1%	15	42,9%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Sistem keamanan di terapkan perusahaan sudah terjamin	17	48,6%	10	28,6%	8	22,9%	0	0%	0	0%
4	Dengan bekerja di perusahaan Gunung Putra Surya, keamanan hidup saya dan keluarga terjamin	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%
5	Para karyawan saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik	17	48,6%	17	48,6%	1	2,9%	0	0%	0	%
6	Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat menjamin hidup	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
7	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	23	65,7%	9	25,7%	3	8,6%	0	0%	0	0%
8	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan.	19	54,3%	14	40,0%	2	5,7%	0	0%	0	0%
9	Selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	23	65,7%	9	25,7%	3	8,6%	0	0%	0	0%
10	Memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.	14	40,0%	19	54,3%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 26 responden dan yang terkecil netral pada pernyataan 5 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
(X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Membantu rekan kerja baru yang kesulitan menggunakan alat pekerjaan	21	60,0%	10	28,6%	4	11,4%	0	0%	0	0%
2	Membantu rekan kerja dalam meyelesaikan tugas pekerjaan.	13	37,1%	19	54,3%	3	8,6%	0	0%	0	0%
3	Mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	26	74,3%	9	25,7%	0	%	0	0%	0	0%
4	Menyelesaikan tugas pekerjaan berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan.	16	45,7%	18	51,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%

5	Berusaha menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.	23	65,7%	11	31,4%	1	2,9%	0	0%	0	0%
6	Bersikap sopan pada atasan dan rekan kerja.	12	34,3%	22	62,9%	1	2,9%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah responden sebanyak 26 responden dan yang terkecil netral pada pernyataan 4,5 dan 6 dengan jumlah masingmasing responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	20	57,1%	10	28,6%	5	14,3%	0	0%	0	0%
2	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Perusahaan	13	37,1%	19	54,3%	3	8,6%	0	0%	0	0%
3	Mampu mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	20	57,1%	13	37,1%	2	5,7%	0	0%	0	0%
4	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
5	Menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu	24	68,6%	9	25,7%	2	5,7%	0	0%	0	0%
6	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	20	57,1%	15	42,9%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.6 Pada tabel responden pernyataan mengenai Produktivitas kerja karyawan, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 24 responden

dan yang netral pada pernyataan 3, 4 dan 5 dengan masing-masing jumlah 2 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji coba kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Rhitung	kondisi	Rtabel	Simpulan
Butir 1	0,395	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 2	0,348	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 3	0,450	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 4	0,451	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 5	0,399	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 6	0,492	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 7	0,365	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 8	0,432	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 9	0,397	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 10	1	Rhitung>rtabel	0,334	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai rhitung>rtabel.

Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)

Pernyataan	rhitung	Kondisi	Rtabel	Simpulan
Butir 1	0,597	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 2	0,342	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 3	0,525	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 4	0,364	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 5	0,345	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 6	1	Rhitung>rtabel	0,334	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai rhitung>rtabel. Dengan demikian seluruh item *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Rhitung	Kondisi	Rtabel	Simpulan
Butir 1	0,565	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 2	0,346	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 3	0,359	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 4	0,431	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 5	0,453	Rhitung>rtabel	0,334	Valid
Butir 6	1	Rhitung>rtabel	0,334	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai rhitung>rtabel. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3, dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,664	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)	0,744	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,632	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,664 untuk variable Motivasi Kerja (X1) reliabel. 0,744 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) reliabel, dan 0,632 untuk variabel Produktivitas kerja (Y) reliabel

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov* Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas**

Sig	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
0,987	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.11 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,987 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari sampel berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,060	0,05	Sig > alpha	Linear
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Produktivitas Kerja	0,428	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2024.

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan tabel ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,060 >$

0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan tabel ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,428 > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	1,003	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2)	1,003	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024.

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variable Motivasi Kerja (X1) = 1,003 dan nilai VIF variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) = 1,003 . Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka

tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	12,922	0.58
Motivasi Kerja	0,220	0.043
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,149	0.363
Sig F	0,095	
R (Korelasi)	0,370	
<i>R Square (Determinasi)</i>	0,137	

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi *r squares* sebesar 0,137 artinya Motivasi Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) dapat menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 13,7% dan sisanya 86,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,370 berada pada rentan 0,3000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,922 + 0,220 X1 + 0,194 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,922 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) adalah 12,922 satuan.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1) Jika Motivasi Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,220 satu satuan.
3. Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) Jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,194 satu satuan

4.5 Hasil Uji-t (Uji Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	thitung	ttabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	2.104	2.036	Thitung>ttabel	Berpengaruh
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0.923	2.036	Thitung<ttabel	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α

(0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai thitung>Ttabel maka Ho ditolak.
2. Jika nilai thitung<Ttabel maka Ha diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja diperoleh nilai thitung (2.104) > Ttabel (2.036) dengan demikian Ho

ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja .

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Produktivitas Kerja

***Behavior* Terhadap Produktivitas Kerja**

H_0 : *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H_1 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai thitung > ttabel maka H_0 ditolak.
2. Jika nilai thitung < ttabel maka H_a diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai thitung (0,923) < ttabel (2.036) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

4.6 Hasil Uji-F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2), secara

bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Ho : Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja , dan Organizational citizenship behavior	3.536	3.28	0,95	0,05	F _{hitung} >F _{tabel}	Berpengaruh

Sumber: Data diolah tahun 2024.

Pengujian anova digunakan untuk melihat tingkat pengaruh antara variable Motivasi kerja dan Organizational citizenship behavior terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} (3.536) > F_{tabel} (3.28) dengan demikian Ho terima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan Organizational citizenship behavior (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Gunung Putra Surya Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan *range* umur 41 – 50 Tahun, Pendidikan terakhir SMA.

4.7.1 Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data regresi berganda Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Latief (2018) Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang, secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Christian Kuswibow. 2020. Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

4.7.2 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Berdasarkan hasil pengujian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja, dapat diketahui bahwa variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1988. OCB di definisikan sebagai perilaku individu yang bersifat dikreksi (otonom), tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system penghargaan formal dan yang secara agregat (kesatuan) mendorong berfungsinya organisasi secara efektif. Seperti yang diungkapkan Aprianti & Bhaihaki (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. (Putra 2021) Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan perilaku tersebut, yang tidak ada dalam diskripsi tugas dan pekerjaannya.