

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 : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT Penascop Maririm Indonesia berjenis kelamin Laki Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia didominasi oleh laki laki yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT Penascop Maririm Indonesia berusia 20 – 30 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT Penascop Maririm Indonesia didominasi oleh usia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	17,1%
D3	12	34,3%
S1	17	48,6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT Penascop Maririm Indonesia dengan pendidikan terakhir S1 menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT Penascop Maririm Indonesia didominasi oleh pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa Karyawan pada PT Pemascope Maririm Indonesia dengan masa kerja 3 – 4 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada PT Pemascope Maririm Indonesia didominasi sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)**Yang Disebar Kepada 35 Responden Sebagai Berikut :**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Bersedia menolong untuk menggantikan tugas karyawan lain	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Saling Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melakukan tugas-tugasnya.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Menunjukkan sikap sportif dan positif dalam melaksanakan tugas	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Bersifat positif atas pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Organizational Citizenship Behavior, bahwa pernyataan yang paling banyak direspon pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) terdapat pada pernyataan 2

yaitu “Saling Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melakukan tugas-tugasnya” dengan jumlah responden sebesar 15 atau 42,9% responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) yaitu pada pernyataan 1 yaitu “Bersedia menolong untuk menggantikan tugas karyawan lain” dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi (X2) Yang Disebar Kepada 35 Responden
Sebagai Berikut :

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan karyawan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
2	Perusahaan memberikan perlindungan atas kelangsungan pekerjaan karyawan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
3	Perusahaan memberikan jaminan hari tua untuk karyawan	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%
4	Adanya interaksi yang baik dan kekompakan antara rekan kerja dan pimpinan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
5	Selalu Menghargai dan mengakui kemampuan dan keahlian orang lain.	1	2,9%	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	2	5,7%
6	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi, bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban direspon sangat setuju (SS) terdapat pada 3 yaitu “Perusahaan memberikan jaminan hari tua untuk karyawan” dengan jumlah responden sebesar 16 atau 45,7% responden

dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) yaitu pada pernyataan 5 yaitu “Selalu Menghargai dan mengakui kemampuan dan keahlian orang lain.” dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) Yang Disebar Kepada 35
Responden Sebagai Berikut :

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan yang di tugaskan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
2	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan berdasarkan standar perusahaan	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu tepat waktu	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
4	Karyawan berusaha memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
5	Memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja yang lain.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
6	Saling bekerja sama dan membina hubungan yang baik antar rekan kerja	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, bahwa pernyataan yang paling banyak direspon pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada 5 yaitu “Memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja yang lain.” Sebesar 12 atau 34,3% responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponen (SS) yaitu pada pernyataan 3 yaitu “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan berdasarkan standar perusahaan” dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

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 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Organizational Citizenship Behavior (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Organizational Citizenship Behavior (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi (X2), memperoleh hasil yang

didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (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 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,833	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi (X2)	0,821	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,833 untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,821 untuk variabel Motivasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,832 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

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 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,509	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi (X2)	0,134	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,885	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,509 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,134 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,885 > 0,05$ maka data berasal dari populasi 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 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,720	0,05	Sig > alpha	Linier
Motivasi Terhadap Kinerja	0,080	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,720 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,080 > 0,05$ 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 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	2,056	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi (X2)	2,056	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) = 2,056 dan nilai VIF variabel Motivasi (X2) = 2,056. 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.

4.3 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,189	2,901		,083
1 TOTAL OCB	,352	,171	,368	,048
TOTAL MOTIVASI	,330	,149	,396	,034

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,471	2,530

a. Predictors: (Constant), TOTAL MOTIVASI, TOTAL OCB

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,708 artinya Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Motivasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sedang karena nilai r sebesar 0,502 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999 .

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

$$Y = 5,189 + 0,352X1 + 0,330X2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Organizational Citizenship Behavior
X2	= Motivasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa kinerja (Y) pada PT Penascop Maritim Indonesia adalah sebesar 5,189 satuan apabila Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Motivasi (X2) bernilai = 0.
2. Koefisien Organizational Citizenship Behavior (X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Organizational Citizenship Behavior (X1) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,352 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,330 satu satuan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Secara parsial (Uji t)

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 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,048	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Terhadap Kinerja	0,034	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

1. Organizational Citizenship Behavior (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Penascop Maritim Indonesia

H_0 = *Organizational Citizenship Behavior* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penascop Maritim Indonesia.

H_a = *Organizational Citizenship Behavior* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penascop Maritim Indonesia.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dikarenakan pada Organizational Citizenship Behavior (X1) diperoleh nilai sig (0,048) < Alpha (0,05).

2. Motivasi (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Penascop Maritim Indonesia

H_0 = Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penascop Maritim Indonesia.

H_a = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Penascop Maritim Indonesia.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
- Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Motivasi berpengaruh Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pada perhitungan Motivasi (X2) diperoleh nilai sig (0,034) < Alpha (0,05).

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Terhadap Kinerja	0,048	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Penascop Maritim Indonesia.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil *Organizational Citizenship Behavior* (X1) Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Penascop Maritim Indonesia penelitian yang dilakukan peneliti perlu adanya *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan teori Menurut Aprianti (2017) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suzana (2017) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.2 Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Motivasi (X2) Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Penascop Maritim Indonesia penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya motivasi dikarenakan jika Karyawan 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.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan teori Menurut Latief (2018) yang menyatakan bahwa motivasi 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syarifudin (2017) bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Motivasi (X2) Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kinerja (Y) PT. Penascop Maritim Indonesia penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori Menurut Aprianti (2019) Organizational Citizenship Behavior 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. Dan Hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan teori Menurut Latief (2018) motivasi 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.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syarifudin (2017) bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dan Suzana (2017) bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat mempengaruhi kinerja.