

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK, KEPUASAN KERJA,
MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHAN BATU**

Raja Saul Marto Henry

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

rajasaul365@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara serempak. Untuk mengetahui pengaruh Penelitian ini dilakukan dengan sampel berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau data primer. Teknik analisis data menggunakan deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak variabel Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,000, secara parsial Kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas t yakni $0,000 < 0,05$, secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,65, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,65, Semangat Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,65.

Kata kunci : Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi, Semangat Kerja, Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumberdaya lainnya. Sumberdaya manusia dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebutlah yang membuat berbagai perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan

berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Dalam hal situasi ini dituntut adanya peranan penting manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa

melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial.

Dunia kerja yang semakin dinamis ini menunjukkan tugas-tugas yang semakin banyak, sehingga organisasi membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu rekan lain dalam tim, menghindari konflik yang tidak perlu dan memahami gangguan kerja yang kadang kala terjadi. Penelitian tentang OCB mengungkapkan bahwa dampak dari OCB mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi sebagai contoh biaya operasional yang rendah, waktu penyelesaian lebih cepat dan penggunaan sumber daya yang optimal. Berdasarkan peran dan manfaat OCB, manajer dan akademisi SDM berusaha mendorong timbulnya OCB dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk dengan memasukkan kriteria OCB dalam penilaian kinerja.

Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan social selama masa krisis. Kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu disetiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak

kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan akan cenderung bertahan ditempat tersebut. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan kerja dikantor dan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik, karena adanyarasa nyaman saat menjalankan pekerjaannya. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Permasalahan yang terdapat pada Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara Tingkat kepuasan yang semakin meningkat menurun yang disebabkan faktor gaji yang kurang sesuai, kurang bangga dengan perusahaan, sikap pimpinan yang kurang adil, kondisi kerja yang kurang nyaman, komunikasi dengan rekan kerja yang kurang terbuka Permasalahan yang terdapat pada adalah perilaku OCB yang masih kurang diterapkan belum semua karyawan bersedia menjadi volunteer di acara acara kantor tidak semua karyawan tetap Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara menggunakan jam kerja secara maksimal dan masih adanya karyawan yang melakukan

urusan-urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor. Tetapi ada juga karyawan yang menjalankan OCB hal ini bisa dilihat dari kemauan karyawan untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja, kemauan karyawan untuk menjaga citra perusahaan, mau kerja lembur bila diperlukan dan mau menerima kritikan orang lain.

Dalam lingkungan kerja pada pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara juga ditemukan adanya kohesivitas kelompok yang lemah, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain itu kekurang puasan karyawan, motivasi kerja yang kurang dan semangat kerja yang kurang pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara muncul karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan bebankerja, adanya penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan yang mengarah otoriter, dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan. Ketidak puasan karyawan dalam bekerja muncul ketika gaji yang diberikan tidak sesuai jika dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan dan perlengkapan yang digunakan kurang baik, sehingga kurang nyaman dalam bekerja.

Permasalahan yang terdapat Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara adalah perilaku OCB yang masih kurang diterakan, belum semua karyawan bersedia menjadi *volunteer* di acara-acara kantor,

tidak semua karyawan tetap Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara menggunakan jam kerja secara maksimal, dan masih adanya karyawan yang melakukan urusan-urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor.

2. LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Kinerja digunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi atau perusahaan dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ada. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima. Pada dasarnya kinerja karyawan telah ditetapkan menjadi perilaku *intra role* dan *extra role*. Perilaku *intra role* adalah perilaku karyawan yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi (Hardaningtyas, 2004:8). Perilaku *extra role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2006:208). Ia menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari

sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja melebihi harapan biasa disebut dengan perilaku extra- role. Perilaku extra role didalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2008:48) fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki OCB yang baik akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik dari organisasi yang lain. OCB adalah suatu perilaku kerja karyawan didalam organisasi yang dilakukan suka rela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Organ (1988:166), OCB terdiri dari lima dimensi, yaitu:

- a. Altruism, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam organisasi
- b. Courtesy, yaitu membantu rekan kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara member konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
- c. Sportsmanship, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluh.
- d. Civic virtue, yaitu terlibat dalam kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- e. Conscientiousness, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan di organisasi.

Kohesivitas Kelompok

Menurut George & Jones (2002:645-646) kohesivitas kelompok adalah anggota kelompok yang memiliki daya tarik satusama lain. Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow (2003:47) mengatakan kohesivitas kelompok merupakan perasaan dayatarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Karyawan merasa kompak adalah ketika mereka percaya kelompok mereka akan membantu mereka menyelesaikan masalah dalam mencapai tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan social selama masa krisis. Greenberg (2005) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam dalam kebersamaan antar kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu ditiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauhmana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan suatu kelompok kerja yang kompak karena

menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain.

Gibson (2003) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain. Mengikuti kelompok memberikan rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja.

Certo, S (2003) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Kohesivitas dalam kelompok terdapat pekerjanya bekerja keras dari pada kelompok lain dan lebih objektif dalam menyelesaikan tugas.

Forsyth (1999) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

Menurut Mc Shane & Glinow (2003) faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, yaitu: (1) Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogenakan lebih kohesif daripada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogeny dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok; (2) Ukuran Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktifitas kerja; (3) Interaksi Kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok; (4) Ketika ada masalah Kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah; (5) Keberhasilan kelompok, Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka daripada mendekati kegagalan; (6) Tantangan Kelompok kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerjasama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Robbins (2006:108)

mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson, Ivancovich, dan Donely (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Martoyo dalam Handoyo (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap besarnya balas jasa yang diterima karyawan atas pengabdian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauhmana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih

atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam dirinya akan menghasilkans sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk. Dengan demikian karyawan yang memiliki kepuasan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010).

Aydogdu dan Asikgil (2011) menyebutkan akibat yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terjadinya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Hal-hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan bila tidak segera ditangani. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang jauh lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak,

penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, Susana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Soumya dan Panchanatham(2010) menyebutkan bahwa faktor- factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.
- b. Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- c. Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijaksanaan organisasi.
- d. Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- e. Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja

merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006: 441).

Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1979:238).

Motivasi Kerja

Handoko (2001) mengartikan Motivasi Kerja sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Permasalahan yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bertumpu pada masalah Motivasi Kerja karena Motivasi Kerja merupakan faktor penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kata Motivasi Kerja kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian Motivasi Kerja berarti suatu kondisi yang mendorong atau menja disebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Dr. David McClelland (dalam Hasibuan, 2001:220) mengemukakan

pola Motivasi Kerja sebagai berikut; 1. *Achivement motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan; 2. *Affiliation motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan- hubungan dengan orang lain; 3. *Competence motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi; 4. *Power motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Menurut Hasibuan(2001) jenis-jenis Motivasi Kerja yaitu: 1. Motivasi Kerjapositif (*insentifpositif*) manajer memotivasi Kerjabawahan dengan memberikan hadiah seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi Kerja positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi Kerja negatif (*insentif negatif*) manajer memotivasi Kerja bawahannya dengan memberikan hukuman seperti peringatan, teguran, himbauan dan sebagainya kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan Motivasi Kerja negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendekakan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Indikator Motivasi Kerja kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007) yaitu; (1). Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, Suasana harmonis antar pegawai terjalin ditempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja; (2) Lingkungan kerja, Terdapat fasilitas penunjang

pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di diharapkan; (3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, Perusahaan/organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya; (4) Pemberian tunjangan, Perusahaan/organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

Semangat Kerja

Berikut ini beberapa defenisi Semangat kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut menurut Purwanto, (2010:83) “Semangat kerja adalah suatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Berdasarkan pernyataan Purwanto (2010:83) “semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang didalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau tujuan pendidikan.

Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja.
2. Sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para pegawai.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan.

Menurut Alex S Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2010:167) adalah indikasi penurunan semangat kerja:

1. Upah yang rendah
 Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja karena kebutuhan atau

- kehidupannya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dikerjakan sehingga semangat kerjanya menurun.
2. Lingkungan kerja yang buruk
 Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan
3. Kurangnya Disiplin kerja
 Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Gaya kepemimpinan yang buruk
 Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan pegawai, maka semangat kerja pegawai akan menurun.
5. Kurang informasi
 Kurangnya informasi yang diberikan kepada pegawai akan mengakibatkan lamabatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena informasi yang dibutuhkan pegawai sangat kura .

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. dengan kondisi demikian para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di instansi.

Kerangka Konseptual

Sebuah model yang baik dapat menjelaskan antara variabel penelitian. Kerangka Konseptual yang telah disusun adalah :

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kohesivitas Kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara.
4. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara.
5. Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara

3. METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Organizational
Citizenship Behavior

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = variabel bebas

1. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yaitu berupa Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel (X_1, X_2, X_3) yaitu berupa kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F (uji serempak)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2001:98). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Determinan (R^2)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti (X_1, X_2, X_3) yaitu variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) yang merupakan variabel terikat.

d. Koefisien determinan (R^2)

berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dapat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model persamaan yang didapat dari pengaruh tersebut adalah :

$$Y = 2.311 + .311X_1 + .219X_2 + .335X_3 + .055X_4$$

Keterangan :

1. Koefisien regresi konstanta sebesar 2.311 mempunyai arti jika ada atau variabel Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja sebesar 0, maka Organizational Citizenship Behavior akan sebesar 2.311.
2. Koefisien regresi Kohesivitas Kelompok sebesar .311 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Kohesivitas Kelompok sebesar .311 maka Organizational Citizenship Behavior sebesar 1 kali.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar .219 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Kepuasan Kerja sebesar .219 maka Organizational Citizenship Behavior sebesar 1 kali.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar .335 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Motivasi Kerja sebesar .335 maka Organizational Citizenship Behavior sebesar 1 kali.
5. Koefisien regresi Semangat Kerja sebesar .055 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan Kepuasan Kerja sebesar .055 maka Organizational Citizenship Behavior sebesar 1 kali.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persamaan Regresi

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Kohesivitas Kelompok, dan Kepuasan Kerjaberpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

Dari hasil analisis yang diperoleh dari tabel 4 sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.311	3.919		.590	.558		
X1=Kohesivitas Kelompok	.311	.136	.278	2.293	.025	.804	1.244
X2=Kepuasan Kerja	.219	.120	.207	1.819	.054	.910	1.099
X3=Motivasi	.335	.124	.307	2.704	.009	.914	1.095
X4=Semangat Kerja	.055	.131	.047	.417	.678	.926	1.080

a. Dependent Variable: Y= Organizational Citizen Behavior

a. Kohesivitas Kelompok(X₁)

Dari pengolahan data diatas menunjukkan t hitung 2.293 > t tabel 1.65 artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesa yan menyatakan Kohesivitas Kelompok berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima

b. Kepuasan Kerja (X₂)

Dari pengolahan data menunjukkan nilai t hitung 1,819 > t tabel 1.65 artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesa yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Dari pengolahan data menunjukkan nilai t hitung 2.704 > t tabel 1.65 artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesa yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior diterima.

d. Semangat Kerja (X₄)

Dari pengolahan data menunjukkan nilai t hitung 0,417 < t tabel 1.65 artinya Ho diterima dan Ha ditolak, maka Hipotesa yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior ditolak.

3. Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154.180	4	38.545	6.739	.000 ^b
Residual	331.756	58	5.720		
Total	485.937	62			

Untuk hipotesis tersebut dilakukan dengan uji F yaitu pengujian secara simultan atau bersama-sama, Kohesivitas Kelompok (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₂), Motivasi (X₃), SemangatKerja (X₄), secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Besarnya F hitung 6,739 nilai ini lebih besar dari F tabel (6,739 > 3,14), maka pada pengujian ini H₀ ditolak dan menerima Ha. Dari hasil tersebut maka Hipotesis Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi, Semangat Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior(Y).

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 ^a	.317	.270	2.39164	2.238

Analisis koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai yang ditampilkan adalah nilai R, *R Square*, dan standard error.

1. Nilai R sebesar 0,563 sama dengan 56,3% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior cukup erat.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi pada kolom *R Square* sebesar 0,317 atau sama dengan 31,7%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 31,7% menegaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat dijelaskan melalui variabel Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja.

5. KESIMPULAN

1. Persamaan yang didapat adalah $Y = 2.311 + .311X_1 + .219X_2 + .335X_3 + .055X_4$ dimana besarnya konstanta (a) = 6,151 ini mempunyai arti bahwa bila variabel kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja dianggap konstan maka Organizational citizenship behavior (Y) sebesar **2.311**, b_1 sebesar 0,311 berarti setiap kohesivitas kelompok meningkat 1 kali, maka organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,311 kali, b_2 sebesar 0,219 berarti bahwa setiap komitmen organisasi meningkat 1 kali, maka organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,219 kali. b_3 sebesar

0,335 berarti setiap motivasi meningkat 1 kali, maka organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,335 kali, b_4 sebesar 0,055 berarti bahwa setiap komitmen organisasi meningkat 1 kali, maka organizational citizenship behavior akan meningkat sebesar 0,055 kali

2. Nilai t hitung Kohesivitas Kelompok (X_1) $2.293 > t$ tabel 1.65 artinya Kohesivitas Kelompok berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima, nilai t hitung Kepuasan Kerja (X_2) $1,819 > t$ tabel 1.65 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, nilai t hitung Motivasi Kerja (X_3) $2.704 > t$ tabel 1.65 artinya Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, nilai t hitung Semangat Kerja (X_4) $0,417 < t$ tabel 1.65 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior ditolak, nilai t hitung Nilai F hitung 6,379 yang didapat lebih besar dari nilai F tabel 3,14 Dengan demikian berarti, variabel Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja secara serempak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Dion Mahesa, E. R. (2012). Analisis Faktor-Faktor Motivasi yang mempengaruhi kepuasan berwirausaha.

- Andini, N. (2010). Analisis Pengaruh Persepsi terhadap keputusan Orang Tua Murid memilih Jasa minum kopi di SDIT BINA INSANI SEMARANG. Nurul Andini.
- Arikunto, S. (2010). Pengaruh Persepsi Konsumen Tentang Fasilitas dan Pelayanan Perpustakaan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Layanan Perpustakaan Pusat Universitas Negeri Yogyakarta. Warastri Mutada Ngulandari.
- Assauri, S. (2013). Bab II Manajemen Pemasaran. R Alhalim.
- Bachriansyah, R. A. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Daya tarik iklan, dan kualitas produk terhadap kepuasanbeli konsumen pada produk ponsel nokia. 45.
- Beyhaki, Z. A. dan E. Y. (2017). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Survei pada Pembeli Daihatsu Xenia Periode Januari – Desember 2014 pada PT Daihatsu Jolo Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 93–99.
- Chaplin. (2014). Persepsi Konsumen Terhadap Jurusan Perguruan Tinggi dan konsep Diri Dengan Kesesuaian KepuasanMemilih. Zakiyatul Masriah; M. Nursalim Malay;Annisa Fitriani, 65.
- Dalyono. (2010). Persepsi Konsumen Terhadap Jurusan Perguruan Tinggi Dan Konsep Diri Dengan Kesesuaian KepuasanMemilih. Zakiyatul Masriah ; M.Nursalim Malay ; Annisa Fitriani, 64.
- Efnita, T. (2017). Effect of Variation of Products, the Service Quality, Price and Location on Customer Satisfaction Wedding Organizer. *Jurnal Adibispreneur*, 2(2), 107–115.
- Efnita, T. (2017). Effect of Variation of Products, the Service Quality, Price and Location on Customer Satisfaction Wedding Organizer. *Jurnal Adibispreneur*, 2(2), 107–115.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2012). Profil Kualitas Layanan Jasa Minum kopi Tinggi Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta. Heni Mularsih dan Lerbin Aritonang, 58.
- Kotler, & Amstrong. (2009). NA syafitri, 14.
- Kotler. (2011). NA Syafitri.
- Latief. (2013). Sukses memilih tempat kuliah dan jurusan yang tepat. Latief. Kompas.
- Latief. (n.d.). kompas. Retrieved Mei 02, 2011, from memilih perguruan tinggi dan masa depan:<https://edukasi.kompas.com/read/2011/05/02/14061246/Memilih.Perguruan.Tinggi.dan.Masa.Depan>
- Manampiring, A., & Wenas, R. (2016). Analisis Produk, Harga, Lokasi, Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kartu Kredit Pt. Bank Mandiri Tbk. Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 164–176.
- Manampiring, A., & Wenas, R. (2016). Analisis Produk, Harga, Lokasi, Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kartu Kredit Pt. Bank Mandiri Tbk. Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 164–176.
- Natalia, L. (2010). Analisis Faktor Persepsi yang mempengaruhi kepuasankonsumen untuk berbelanja pada Giant Hypermarket Bekasi.

- Novrianda, H. (2018). Analisis pengaruh kualitas produk , kualitas layanan , dan harga terhadap kepuasan konsumen Studi kasus pada konsumen industri / toko bakery di Kota. *Performance*, 25, 28–35.
- Novrianda, H. (2018). Analisis pengaruh kualitas produk , kualitas layanan , dan harga terhadap kepuasan konsumen Studi kasus pada konsumen industri / toko bakery di Kota. *Performance*, 25, 28–35.
- Pengertian Minum kopi Tinggi menurut para Ahli. (2013). Retrieved from tesis minum kopi : [http://tesisminumkopi.com/pengertian-minum kopi -tinggi-menurut-para-ahli/](http://tesisminumkopi.com/pengertian-minum-kopi-tinggi-menurut-para-ahli/)
- Rahman), N. (. (2013). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen di Pajak USU (PAJUS) Medan. Dedy Ansari Harahap, 229.
- Setyo Ferry Wibowo, D. R. (2015). Pengaruh Persepsi manfaat, persepsi kemudahan, fitur layanan, dan kepercayaan terhadap kepuasan menggunakan e-money card.
- Sonjaya, W. (2015, Agustus 13). Manajemen Pemasaran Perguruan Tinggi. Kompasiana.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.115
- Beyhaki, Z. A. dan E. Y. (2017). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Survei pada Pembeli Daihatsu Xenia Periode Januari – Desember 2014 pada PT Daihatsu Jolo Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 93–99.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.115
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Minum kopi , (Bandung: ALFABETA, 2015), h.96
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Minum kopi , (Bandung: ALFABETA, 2015), h.96
- Sugiyono, Mixed Methods, (Bandung : ALFABETA, 2013), h. 11
- Sugiyono, Mixed Methods, (Bandung : ALFABETA, 2013), h. 11
- Sugiyono. (2013). Statistik Penelitian Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Sukmawati, R. (2017). pengaruh. Universitas Negri Yogyakarta.
- Sukmawati, R. (2017). pengaruh. Universitas Negri Yogyakarta.
- Syahrum dan Salim, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Bandung: Citapustaka Media), h.39
- Syahrum dan Salim, Metodologi Penelitian Kuantitatif, (Bandung: Citapustaka Media), h.39
- Wibowo, P. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Siswa memilih masuk ke Sekolah Menengah Kejuruan Program Keahlian Elektronika Industri di Kabupaten Kulon Progo. Prasetyo Wibowo.