

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia

Satrio Muhammad Senoaji

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: satriosenoaji@gmail.com

Dewi Susita

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: dewisusita_man@unj.ac.id

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research are as follows: To find out the description or description of career development, work motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees of Perusahaan Konduktor Indonesia. 2) To determine the effect of career development and work motivation on Organizational Citizenship Behavior at Perusahaan Konduktor Indonesia, this research uses a quantitative approach using causal explanatory research methods that aim to explain how a certain variable can affect or cause changes to other variables. The data collection technique used in this study was through a survey method by distributing questionnaires, which then the data obtained would be processed using the SmartPLS version 3 software. This research was conducted on 452 employees at Perusahaan Konduktor Indonesia, using a sample of 82 employees.

Keywords: *Career Development, Work Motivation, Organizational Citizenship Behaviour*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui gambaran atau deskripsi dari pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia 2) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perusahaan Konduktor Indonesia, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode riset eksplanatoris kausal yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana suatu variable tertentu bisa mempengaruhi atau menyebabkan perubahan kepada variable – variable lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner, yang kemudian data yang didapatkan akan diolah menggunakan peranti lunak SmartPLS versi 3. Penelitian ini dilakukan kepada 452 karyawan pada Perusahaan Konduktor Indonesia, dengan penggunaan sampel sebanyak 82 karyawan.

Kata kunci: *Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behaviour*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat lah penting, manusia sebagai sumber daya merupakan aset penting yang selain menjadi tulang punggung bagi keberlangsungan produksi perusahaan, masa depan perusahaan tergantung dengan kapabilitas sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, jika sumber daya manusia dipimpin dan dikelola dengan baik, maka akan bekerja dengan baik. Jika setiap pimpinan atau departemen yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia memiliki pemahaman yang utuh tentang masalah pengelolaan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik (Widodo, 2015).

Perusahaan Konduktor Indonesia adalah salah satu perusahaan yang berkewajiban untuk menghasilkan produk yang baik dengan sistem perbaikan secara terus menerus (continues improvement). PT Sharp Semiconductor memiliki karyawan lebih dari 400 orang, semua karyawan bekerja sesuai peran masing – masing yang sudah di tentukan oleh perusahaan.

Namun permasalahan muncul ketika pandemi Covid-19 muncul dan memberikan dampak yang langsung pada keberlangsungan industri dan perusahaan ini, sebagian karyawan diharuskan untuk bekerja dari rumah, untuk karyawan administrasi hal ini masih bisa dilakukan namun untuk karyawan produksi yang bekerja di dalam pabrik hal ini sangat sulit dilakukan karena tidak adanya fasilitas untuk bekerja dirumah. Perusahaan mencoba mengatasi hal ini dengan membatasi karyawan yang datang ke pabrik, namun dengan adanya pembatasan ini tentunya akan mengurangi efektivitas dan produktivitas perusahaan karena karyawan yang hadir setidaknya harus bisa menggantikan tugas dan peran karyawan yang di rumah. Cara perusahaan yang untuk mengurangi dampak dari pandemi adalah mencoba memberlakukan extra role kepada karyawan, namun ketulusan dan kemauan dari karyawan untuk melakukan extra role sangat berdasarkan bagaimana kondisi dari perilaku sukarela dari karyawan itu sendiri. Perilaku sukarela yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan pada produktivitas dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan. Perilaku sukarela yang di maksud adalah *Organizational Citizenship Behaviour* atau OCB.

Untuk mengetahui bagaimana keadaan OCB pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia peneliti mencoba menemukan ada atau tidaknya permasalahan tentang kondisi perilaku OCB pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia peneliti mencoba menganalisanya dengan berdasarkan absensi kehadiran karyawan. Menurut Morrison (1994) salah satu dimensi OCB adalah *Conscientiousness*. *Conscientiousness* adalah perilaku karyawan yang melebihi dari persyaratan minimum di bidang kehadiran, mematuhi aturan, istirahat, dan sebagainya. *Conscientiousness* dapat diukur dari tinggi atau rendahnya kehadiran, tingkat kepatuhan karyawan dalam disiplin menaati aturan perusahaan seperti kerja dan istirahat tepat waktu, datang ke kantor tepat waktu, disiplin memakai seragam, disiplin menaati aturan keselamatan dan lain-lain.

Tabel 1.
Hasil Pra-Riset 29 responden mengenai faktor yang mendukung perilaku OCB di pegawai Perusahaan Konduktor Indonesia

No.	Keterangan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Kepuasan Kerja	11	12,79%
2	Pengembangan Karir	15	17,44%
3	Komitmen Organisasi	4	4,65%
4	Beban Kerja	10	11,63%
5	Budaya Organisasi	7	8,14%
6	Kompensasi	9	10,47%
7	Kinerja Karyawan	4	4,65%
8	Motivasi Kerja	14	16,28%
9	Kepemimpinan	5	5,81%
10	Disiplin Kerja	7	8,14%
	TOTAL		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dalam proses penentuan variabel penelitian ini, peneliti mencoba mengetahui faktor dan variable apa yang membuat munculnya perilaku OCB pada karyawan Perusahaan

Konduktor Indonesia dengan membuat pra riset dengan kuisisioner google form sederhana kepada 29 orang karyawan yang berisikan tentang pendapat karyawan terhadap faktor apa saja yang paling berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia.

Tabel 2.
Rekapitulasi Absensi Pegawai Perusahaan Konduktor Indonesia
Bulan Desember 2020 – Maret 2021

No.	Bulan	Target	Ril	Jumlah (Ril – Target)
1.	Desember	95,50%	95,95%	0,45%
2.	Januari	95,50%	91,66%	-3,84%
3.	Februari	95,50%	92,84%	-2,66%
4.	Maret	95,50%	91,31%	-4,19%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data tabel rekapitulasi absensi pegawai Perusahaan Konduktor Indonesia dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada perusahaan tersebut sangatlah tidak stabil dan masih dibawah target yang sudah di tentukan oleh perusahaan yang berarti karyawan masih belum tulus dalam berpartisipasi dari sebagian aturan perusahaan. Sehingga dapat disintesis bahwa tingkat OCB karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia pada dimensi *Conscientiousness* masih belum terpenuhi sehingga menandakan bahwa tingkat perilaku OCB karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia masih kurang baik. Sehingga ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia berpendapat bahwa variabel yang paling berpengaruh pada munculnya perilaku OCB pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia adalah variable pengembangan karir dan motivasi kerja.

Berdasarkan bagaimana penjelasan latar belakang masalah tersesebut tentang bagaimana pentingnya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan dan juga bagaimana keadaan OCB pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk membantu permasalahan yang ada terkait rendahnya OCB pada karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia dengan judul “Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”.

TINJAUAN LITERATUR

Organizational Citizenship Behaviors (OCB)

Menurut Organ (1988) OCB merupakan perilaku inisiatif sendiri yang tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi, tetapi meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Sedangkan definisi terbarunya Organ dkk. (2006) adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Artinya perilaku tersebut bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan sehingga jika tidak ada pun tidak diberikan hukuman. Menurut Organ dkk. (2006) terdapat lima dimensi Organizational Citizenship Behavior atau OCB antara lain: 1) Altruism, 2) Conscientiousness, 3) Courtesy, 4) Civic Virtue, 5) Sportmanship.

Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2014) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi seseorang untuk mencapai perencanaan karir. Setiap karyawan sangat mengharapkan pengembangan karir yang lebih baik, karena melalui pengembangan ini mereka akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari sebelumnya, baik material maupun non material, seperti peningkatan

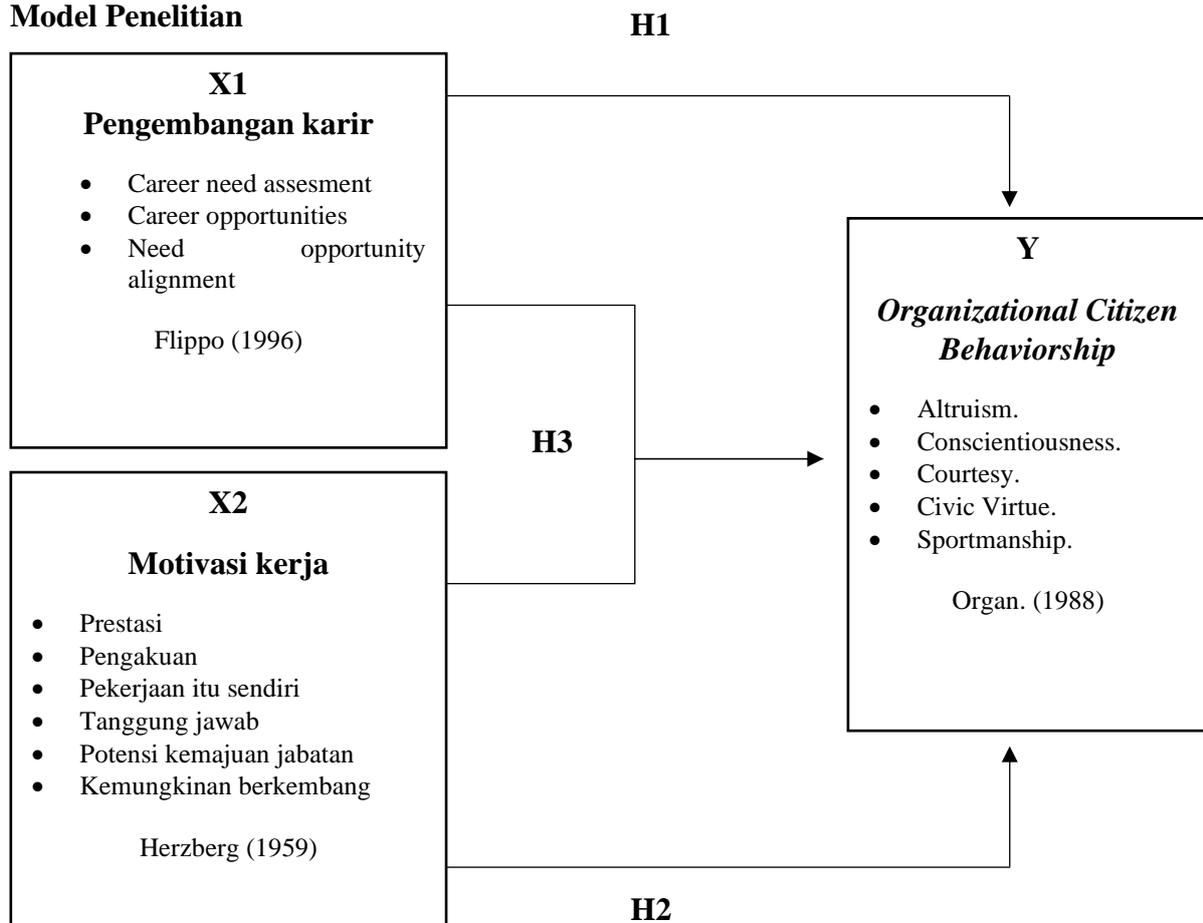
pendapatan, peningkatan fasilitas dan sebagainya. hak non-materi, seperti status sosial, kebanggaan, dll.

Menurut Flippo (1996) dimensi pengembangan karir dapat dilihat dari Indikator sebagai berikut: 1) Menaksir kebutuhan karir (*Career need assesment*), 2) Kesempatan karir (*Career opportunities*), 3) Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (Need opportunity alignment).

Motivasi Kerja

Menurut McCormick dan Ilgen (1985) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mempengaruhi pembentukan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian menurut Herzberg (1968) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar dapat menimbulkan kepuasan atas kinerjanya. Menurut Pinder (1984) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk memulai perilaku kerja dalam format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Untuk memahami bagaimana motivasi kerja, penelitian ini menggunakan teori dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg dkk (1959). Dimensi dari teori yang dimaksud adalah faktor motivator (*satisfiers*) yaitu: a). Prestasi, b). Pengakuan, c). Pekerjaan itu sendiri, d). Tanggung jawab, e). Potensi kemajuan jabatan, f). Kemungkinan berkembang.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Kerangka Teoritik dan Hipotesis

- 1) H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.
- 2) H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.
- 3) H3: Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif secara bersamaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode riset eksplanatoris kausal yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana suatu variable tertentu bisa mempengaruhi atau menyebabkan perubahan kepada variable – variable lainnya (Cooper dkk., 2006) dan juga menggunakan metode penelitian survei kuisisioner karena survey kuisisioner memfasilitasi pertanyaan untuk penelitian tentang bagaimana laporan keyakinan/kepercayaan atau perilaku diri. Untuk menganalisis dan mengolah data, penelitian ini menggunakan dengan aplikasi PLS PLS (Partial Least Square) dengan software smartPLS versi 3.0.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan di Perusahaan Konduktor Indonesia.

Populasi dan Sample

Sesuai dengan tujuan dari penelitian, maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Konduktor Indonesia yang berjumlah 452 orang karyawan. Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah menggunakan metode *simple random sampling*.

Dengan menggunakan metode ini, setiap populasi dapat memiliki peluang sama untuk menjadi sample di penelitian ini. Kemudian perhitungan dalam penentuan jumlah sample akan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$
$$n = 452 / (1 + 452 (0,1)^2) = 81,884 \text{ (dibulatkan menjadi 82)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas kesalahan yang di inginkan atau *margin of error*, dalam penelitian ini menggunakan *margin of error* sebesar 10% dan *level of confidence* sebesar 90%.

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan rumus slovin, maka sample yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 82 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang akan di ambil adalah data primer dan metode pengumpulannya adalah melalui kuisisioner yang akan di sebar ke seluruh karyawan di Perusahaan Konduktor Indonesia yang berjumlah 452 orang karyawan. Kuisisioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya akan hanya di ketahui oleh peneliti dan responden. Skala yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah skala *Likert*.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan software smartPLS versi 3.0. SmartPLS adalah salah satu aplikasi perangkat lunak terkemuka untuk Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Ini dikembangkan oleh Ringle, Wende & Will (2005).

Alasan peneliti menggunakan metode ini karena PLS (Partial Least Square) adalah suatu teknik statistik multivariate yang didalam perhitungannya tidak memerlukan asumsi yang ketat, baik tentang distribusi variabel yang diamati maupun tentang ukuran sampel yang tidak perlu besar. PLS-SEM digunakan untuk memprediksi dan mengembangkan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Statistik Variabel

Berikut ini akan di jelaskan gambaran umum statistik tiap variable pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) yang di teliti terhadap responden. Yang menjadikan acuan dalam statistik ini adalah jumlah responden (n), skor mean, maximum dan minimum dari setiap variable.

Pada table 3 dapat disintesisakan bahwa untuk variable pengembangan karir (X1) mempunyai nilai minimal 24, maksimal 60 dan mean / rata-rata 46,60 seluruh 82 sample yang diambil. Kemudian untuk variable motivasi kerja (X2) dapat disintesisakan variable tersebut mempunyai nilai minimal 24, maksimal 60 dan mean / rata-rata 46,32 dari seluruh 82 sample yang diambil dan untuk variable *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) mempunyai nilai minimal 20, maksimal 50 dan mean / rata-rata 39,93 dari seluruh 82 sample yang diambil.

Tabel 3.
Data Statistik Variable

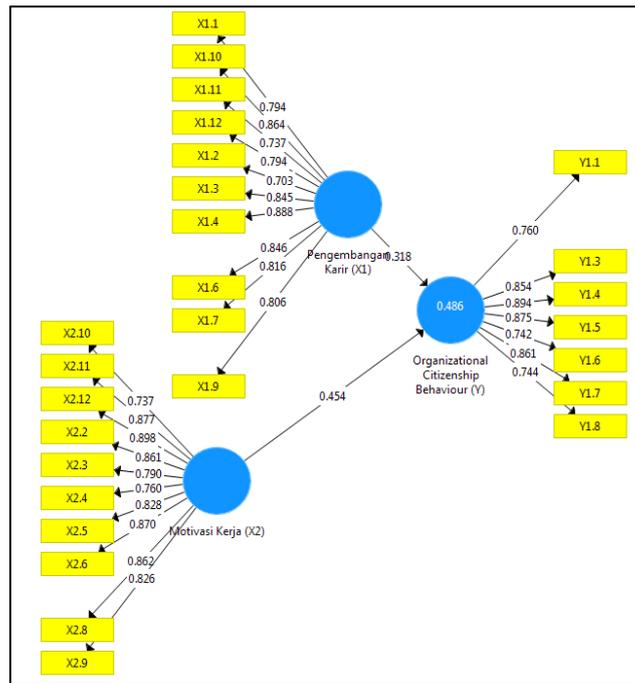
Variable	n	Min	Max	Mean
Pengembangan karir (X1)	82	24	60	46,60976
Motivasi kerja (X2)	82	24	60	46,32927
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	82	20	50	39,93902

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur korelasi antara konstruk dengan variable laten. Jika nilai korelasi $> 0,7$ maka korelasi tersebut dapat dikatakan valid. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap sudah cukup (Irwan & Adam, 2015). Berikut hasil dari pengujian validitas konvergen:



Gambar 2. Hasil Uji Validitas Konvergen sesudah di modifikasi
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berikut adalah hasil perhitungan dari model SEM PLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai loading factor dihilangkan atau dihapus. Dari gambar diatas dapat terlihat bahwa nilai loading factor semua indikator pada setiap variabelnya memenuhi syarat lulus yaitu nilainya >0.7 dengan ini analisis dapat dilanjutkan ke tahap uji Average Variance Extracted (AVE) dan Discriminant Validity.

Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE dan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X2)	0.69300941
OCB (Y)	0.67368145
Pengembangan Karir (X1)	0.65789711

Gambar 3. Data Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar di atas, nilai AVE masing-masing variabel konstruk masing-masing indikator lebih besar dari ukuran konstruk lainnya dengan nilai AVE lebih tinggi dari 0,5, sehingga konstruk potensial merupakan prediktor indikator yang lebih baik dibandingkan konstruk lainnya. Dengan demikian, model yang diuji tidak memiliki masalah validitas konvergen, dan dapat dikatakan bahwa konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik.

Pengujian Validitas Diskriminan

	Motivasi Kerja (X2)	OCB (Y)	Pengembangan Karir (X1)
X1.1	0.42899607	0.46611990	0.79449544
X1.10	0.52843201	0.51941588	0.86423123
X1.11	0.55296019	0.52976032	0.73671901
X1.12	0.47065412	0.42507824	0.79382944
X1.2	0.53263610	0.47519641	0.70254505
X1.3	0.52689341	0.50158239	0.84466339
X1.4	0.52009865	0.49429819	0.88833465
X1.6	0.46943764	0.48323677	0.84648582
X1.7	0.42800826	0.46667405	0.81596587
X1.9	0.52695217	0.47008548	0.80587194

Gambar 4. Cross loading Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan *cross-loading* pada Gambar 4, dapat dilihat bahwa nilai *loading* setiap item indikator pengembangan karir pada konstruk (X1) lebih besar dari nilai *cross-loading* (nilai X2 dan Y loading). Dari hasil *cross-loading*, tampaknya tidak ada masalah validitas diskriminan.

	Motivasi Kerja (X2)	OCB (Y)	Pengembangan Karir (X1)
X2.10	0.73707884	0.41517248	0.53412789
X2.11	0.87737438	0.61907759	0.64306823
X2.12	0.89771880	0.57116970	0.60116397
X2.2	0.86115763	0.56101482	0.53304401
X2.3	0.78993212	0.57435721	0.50973278
X2.4	0.76034495	0.42661424	0.39557965
X2.5	0.82762651	0.45071964	0.43145836
X2.6	0.87004838	0.53984908	0.49538212
X2.8	0.86248506	0.58646421	0.49798376
X2.9	0.82558108	0.60091109	0.46855049

Gambar 5. Cross loading Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan *cross-loading* pada Gambar 5, terlihat bahwa setiap item dari indikator motivasi kerja memiliki nilai loading (X2) secara konstruktif lebih besar daripada nilai *cross-loading-nya* (nilai X1 dan Y loading). Dari hasil *cross-loading*, tampaknya tidak ada masalah validitas diskriminan.

	Motivasi Kerja (X2)	OCB (Y)	Pengembangan Karir (X1)
Y1.1	0.58338642	0.75987119	0.40668843
Y1.3	0.51487648	0.85405941	0.42697573
Y1.4	0.64077360	0.89426609	0.67705153
Y1.5	0.49546269	0.87476071	0.48806653
Y1.6	0.34379900	0.74155027	0.31715480
Y1.7	0.52956212	0.86097025	0.46018335
Y1.8	0.54573474	0.74354807	0.55388542

Gambar 6. Cross loading OCB (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan *cross loading* diatas pada Gambar 6, menunjukan bahwa nilai *loading* dari masing – masing item indikator organizational citizenship behaviour terhadap konstruknya (Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya (nilai *loading* X1 dan X2). Dari hasil *cross loading* diatas tidak terdapat permasalahan validitas diskriminan atau *discriminant validity*.

Pengujian Composite Reliability

	Composite Reliability
Pengembangan Karir (X1)	0.95036230
OCB (Y)	0.93493329
Motivasi Kerja (X2)	0.95743051

Gambar 7. Nilai Composite Reliability
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 7, nilai composite reliability dari variable konstruk X1 (0,95), X2 (0,93), dan Y (0,95). Maka dari itu dapat disintesisakan bahwa nilai dari ketiga konstruk berada di atas 0,70. Dengan demikian dapat disintesisakan ketiga konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliable* dan sesuai dengan batas nilai minimum.

Pengujian Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karir (X1)	0.94149186
OCB (Y)	0.91869386
Motivasi Kerja (X2)	0.95042788

Gambar 8. Nilai Cronbach's Alpha
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 8, Cronbach's Alpha untuk variable konstruk X1 (0,94), X2 (0,95), dan Y (0,91). Maka dari itu dapat disintesisakan bahwa ketiga konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disintesisakan ketiga konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliable* dan sesuai dengan batas nilai minimum.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian R-square (R²)

Pengujian R-square berguna untuk memperlihatkan seberapa besar dari pengaruh seluruh variable eksogen (variable independen) terhadap variable endogen (variable eksogen). Nilai R² 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017)

	R Square	R Square Adjusted
OCB (Y)	0.48625263	0.47324636

Gambar 9. Nilai R Square OCB
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan dari semua konstruk variable yaitu pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dan OCB (Y) hasil analisis R square untuk variabel laten endogen yang bisa dilihat

pada tabel dan gambar diatas adalah 0,486. Maka dari itu dengan nilai R square hampir mendekati 0,5 bisa dikatakan bahwa nilai R square atau pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) hampir moderat.

Pengujian F-square (F²)

Fungsi f-Square adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square (Wong, 2013) dan (Sarstedt dkk., 2017).

	OCB (Y)
Motivasi Kerja (X2)	0.24869189
OCB (Y)	
Pengembangan Karir (X1)	0.12179511

Gambar 10. Nilai F Square

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan dengan hasil yang didapatkan dari analisis F square pada tabel dan gambar diatas maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki tingkat pengaruh relatif yang sedang (Nilai F-Square 0,248).
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki tingkat pengaruh relatif yang kecil (Nilai F-Square 0,121).

Pengujian Variance Inflation Factor (VIF)

	OCB (Y)
Motivasi Kerja (X2)	1.61664406
OCB (Y)	
Pengembangan Karir (X1)	1.61664406

Gambar 11. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, nilai VIF yang didapatkan adalah untuk variable pengembangan karir (X1) 1,616 dan untuk variable motivasi kerja (X2) 1,616. Maka dari itu dapat disintesisakan bahwa konstruk variable X1 dan X2 memiliki nilai VIF < dari 5 sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model tersebut.

Pengujian Path Coefficients atau Koefisien Jalur

	OCB (Y)
Motivasi Kerja (X2)	0.45447796
OCB (Y)	
Pengembangan Karir (X1)	0.31805113

Gambar 12. Nilai Path Coefficients atau Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari analisis path coefficients atau koefisien jalur yang dapat dilihat pada table dan gambar diatas nilai path coefficients atau koefisien yang didapatkan untuk nilai signifikansi dan kekuatan hubungan variable pengembangan karir terhadap OCB adalah 0,318 sementara untuk nilai signifikansi dan kekuatan hubungan variable motivasi kerja terhadap OCB adalah 0,454.

	OCB (Y)
OCB (Y)	
Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2)	0.69656509

Gambar 13. Nilai Path Coefficients atau Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari analisis *path coefficients* atau koefisien jalur yang dapat dilihat pada table dan gambar diatas nilai *path coefficients* atau koefisien yang didapatkan untuk nilai signifikansi dan kekuatan hubungan variable pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap OCB adalah 0,696.

Pengujian Q-square (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
OCB (Y)	574.00000000	399.80300562	0.30347908
Motivasi Kerja (X2)	820.00000000	820.00000000	
Pengembangan Karir (X1)	820.00000000	820.00000000	

Gambar 14. Nilai Pengujian Q-square (Q^2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, nilai dari hasil perhitungan analisis Q square (Q^2) adalah 0.303. Maka dapat disintesis bahwa Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik dan mempunyai predictive relevance yang akurat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 10%, jumlah sample 82 dan jumlah variable yang di teliti ada 3. Maka dari itu nilai t-statistik yang di gunakan adalah 1,664.

Tabel 4.
Ringkasan dari Pengujian Hipotesis

Pengaruh	Koefisien Pengaruh	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Pengembangan Karir (X1) -> OCB (Y)	0,3180	3,344	0,00088615	Berpengaruh signifikan

Motivasi Kerja (X2) -> OCB (Y)	0,4544	5,303	0,00000017	Berpengaruh signifikan
Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) -> OCB (Y)	0,6965	11,374	0,000000000006	Berpengaruh signifikan
Kesimpulan	Kedua variable yaitu pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variable <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y). Kedua variable pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y).			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan software *SmartPLS Versi 3.0* menunjukkan bahwa H_a pada semua hipotesis diterima. Sehingga dapat disintesis bahwa kedua variable yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara terpisah maupun secara simultan terhadap variable *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan dari hasil uji t-statistik diketahui bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel yaitu dengan nilai t-statistik $3,334 > 1,664$ serta berdasarkan hasil uji metode probabilitas variable pengembangan karir memiliki nilai p-value yang lebih kecil dari 0,5 yaitu ditunjukkan dengan nilai p-value $0,00088615 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, semakin tingginya pengembangan karir yang dirasakan karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin rendahnya tingkat pengembangan karir karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Udayani & Sunariani (2018) di Hotel The Samaya Ubud Bali, Ryan Zulham Priyadi (2019) dengan hasil analisis pengembangan karir terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Bank Mandiri, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Yuniawan (2017) pada pegawai kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, penelitian yang dilakukan oleh Donna & Bayudhigantara (2020) di PT Rajawali Nusindo dan penelitian Alif (2015) yang dilakukan pada perusahaan terminal LPG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap OCB.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan dari hasil uji t-statistik diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel yaitu dengan nilai t-statistik $5,303 > 1,664$ serta berdasarkan hasil uji metode probabilitas variable motivasi kerja memiliki nilai p-value yang

lebih kecil dari 0,5 yaitu ditunjukkan dengan nilai p-value $0,00000017 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusra dkk. (2018) pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, penelitian yang dilakukan oleh Nazmah dkk. (2014) pada karyawan PT. Summit Oto Finance, penelitian yang dilakukan oleh Santika & Wibawa (2017) pada Toko Nyoman yang berlokasi di Kediri Tabanan dan pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Badung.

Pengaruh simultan Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan dari hasil uji t-statistik diketahui bahwa kedua variable yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan memiliki nilai t-statistik yang lebih besar dari t-tabel yaitu dengan nilai t- statistik $11,374 > 1,664$ serta berdasarkan hasil uji metode probabilitas kedua variable secara simultan terhadap OCB memiliki nilai p-value yang lebih kecil dari 0,5 yaitu ditunjukkan dengan nilai p-value $0,000000000006 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, semakin tingginya pengembangan karir yang dirasakan karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin rendahnya tingkat pengembangan karir karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dengan demikian, semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). semakin tingginya pengembangan karir yang dirasakan karyawan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia akan mengakibatkan semakin tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sebaliknya, semakin buruknya tingkat pengembangan karir karyawan dan motivasi kerja karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia maka akan menyebabkan rendahnya tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Saran

Dengan adanya pandemi, mutasi bisa dimanfaatkan dalam mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan yang ditinggalkan karyawan yang terkena phk. Rotasi atau mutasi pada jabatan juga bisa meringankan masalah pada karyawan yang tidak puas dengan posisinya saat

ini. Hal ini juga bisa memberikan karyawan perkembangan dalam karirnya yang bisa meningkatkan ilmu dan pengembangan diri karyawan secara individu. Dalam informasi tentang persyaratan prestasi kerja perusahaan harus memberikan informasi tentang apa saja yang akan memberikan sebuah penilaian bagus untuk karyawan, hal ini bisa mengurangi kesalahpahaman tentang bagaimana penilaian tersebut diambil, jika penilaian tersebut dirasa tidak objektif maka bisa membuat suatu kompromi atau diskusi antara atasan dan karyawan terkait isi dari nilai-nilai apa saja yang membuat penilaian tersebut baik. Perusahaan juga harus memberikan kegiatan yang bermanfaat untuk pengembangan diri karyawan dan juga memberikan benefit terhadap keberlangsungan karyawan dalam menjalani pekerjaannya serta menyuarakan pentingnya rasa kekeluargaan dalam perusahaan dengan mengikuti kegiatan tersebut, dengan begitu banyak karyawan yang secara sukarela mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Alif, (Abda). (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). Business research methods (Vol 9). In *Business Research Methods* (Issue 2000).
- Dewi, K., & Riana, I. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 203–214. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i08.p15>
- Donna, W. S., & Bayudhigantara, M. (2020). *THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN MILLENIAL EMPLOYEES IN PT RAJAWALI NUSINDO*. 2(2), 218–231.
- Flipppo, E. (1996). *Manajemen Personalia Edisi 2* (2nd ed., Issue 1996). Erlangga.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (2nd ed.). BPFE.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. W. (1968). *One more time, how do you motivate employees* (Vol. 46, Issue 1). Harvard Business Review.
- Irwan, & Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (PLS) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Maduningtias, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT GMF Aeroasia. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 02(04), 29–38.
- McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and organizational psychology*.
- MORRISON, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: the Importance of the Employee'S Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567. <https://doi.org/10.2307/256798>
- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship. *Analitika*, 6(2), 114–123.

- Ningsi, B. A. (2018). Analisis Kepuasan Pelanggan Atas Kualitas Produk dan Pelayanan Dengan Metode SEM-PLS. *Jurnal Statistika Dan Aplikasinya*, 2(2), 8–16. <https://doi.org/10.21009/jsa.02202>
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT Woonam Music, Ngoro-Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 107–114.
- Organ, D. W. (1977). *A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance*. H...: University Library. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=0a6566c1-37fc-4664-8122-e80d887b3651%40pdc-v-sessmgr01>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. In *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Scott Foresman & Company.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- RYAN ZULHAM PRIYADI. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Komitmen Organisasi <http://repository.fe.unj.ac.id/7282/>
- Santika, I., & Wibawa, I. (2017). Pengaruh Organizational Justice Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 255047.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Square Structural Equation Modeling. *Handbook of Marketing Research*, 2017.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siti, N., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tan, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3h Motosport. *Ágora*, 5(1), 56046. <https://www.neliti.com/publications/56046/pengaruh-kompensasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behav>
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya organisasi, pengembangan karir, job insecurity terhadap organisational citizenship behaviour dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2). <http://journal.stieindragiri.ac.id/index.php/jmbi%0APENGARUH>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

- Wong, K. K. K.-K. (2013). 28/05 - Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32. http://marketing-bulletin.massey.ac.nz/v24/mb_v24_t1_wong.pdf [http://www.researchgate.net/profile/Ken_Wong10/publication/268449353_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_\(PLS-SEM\)_Techniques_Using_SmartPLS/links/54773b1b0cf293e2da25e3f3.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Ken_Wong10/publication/268449353_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_(PLS-SEM)_Techniques_Using_SmartPLS/links/54773b1b0cf293e2da25e3f3.pdf)
- Wulandari, A. D., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizensip Behavior Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–14.
- Yusra, Jullimursyidah, & Sullaida. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI ACEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* Yusra. 48–69.