

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RADIO REPUBLIK INDONESIA DI SAMARINDA**



OLEH

Gregorius Jimy Tulang
NPM.1961201131

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

2025



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **07 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UJWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : GREGORIUS JIMY TULANG
NPM : 19.61201.131
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Di Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **69,33 / C+**
Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM.

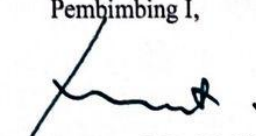
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB),
KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RADIO REPUBLIK
INDONESIA DI SAMARINDA**


Diajukan Oleh : Gregorius Jimy Tulang
NPM : 1961201131
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Studi Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Suvanto, S.E., M. Si
NIDN:1119087701

Pembimbing II,


Eko Ravi Pratama, S.E.,MM
NIDN:1111119102

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda




Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIDN:197307042005011002

Skripsi ini telah di uji 7 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI YANG TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA :

HARI : Kamis

TANGGAL : 17 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Dr. Suyanto, S.E.,M.Si

1.



2. Eko Ravi Pratama, S.E.,MM

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP, MM

3.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:




Nama : Gregorius Jimmy Tulang

NPM : 19.61201.131

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADIO REPUBLIK INDONESIA DI SAMARINDA

Telah disaranka oleh Dosen penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr. Suyanto, S.E.,M.Si	<ul style="list-style-type: none">• Abstrak	
2	Eko Ravi Pratama,S.E.,MM	<ul style="list-style-type: none">• Cek kembali penulisan	
3	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	<ul style="list-style-type: none">• Sistematika sesuaikan dengan panduan• Model konseptual• Uji p-plot tidak normalitas• Kesimpulan sesuaikan rumusan ,masalah, tinjauan,hipotesis• Daftar pustaka	

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur kepada Tuhan yang maha esa atas segala berkat dan kebaikannya sehingga proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda**” ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata Satu (S-1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penulis menyadari dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, nasehat dari berbagai pihak teristimewa kepada kedua orang tua penulis, Bapak Jhon Tingai dan Ibu Shara Barung yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, dukungan, serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal skripsi ini. Untuk itu melalui kesempatan ini, peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr Husaini Usman, M.Pd M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Umum Dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam samarinda.
3. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si Selaku Wakil Rektor Bidang Kapsik Humas Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4. Bapak Dr.M. Astri Yulidar Abbas,SE.,MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen
6. Bapak Dr.Suyanto,S.E.,M.Si Sebagai Dosen Pembimbing I saya yang telah meluangkan waktunya selama bimbingan.
7. Eko Ravi Pratama, S.E.,MM Sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya selama bimbingan.
8. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
10. Anom Andadari, S.E. Selaku Kepala Kantor Radio Republik Indonesia Samarinda.

Samarinda,14 September 2024

Gregorius Jimy Tulang

RIWAYAT HIDUP



Gregorius Jimy Tulang lahir di Mara Satu tanggal 22 Juni 2000 anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Jhon Tingai dan Ibu Sahara Barung. Penulis mulai menempuh Pendidikan pada tahun 2006 di Sekolah Dasar Negeri 009 Mara Satu, dan melanjutkan Pendidikan ke SMPN 02 Mara Satu pada tahun 2012 Kecamatan Tanjung Palas Barat, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan utara. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Katolik Frater Don Bosco Tarakan dan lulus pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan Pendidikan SMA penulis melanjutkan kuliah dan terdaftar sebagai Mahasiswa di tahun 2019 di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, dengan program studi Manajemen.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Tinjauan Teori.....	11
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM.....	11
2.2.2 Fungsi- Fungsi MSDM	12
2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	13
2.2.3.1 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	15
2.2.3.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	16
2.2.4 Kompetensi	20
2.2.4.1 Indikator Kompetensi.....	21
2.2.4.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kompetensi	22
2.2.5 Motivasi	23

2.2.5.1 Indikator Motivasi.....	24
2.2.5.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi	25
2.2.6 Kinerja.....	26
2.2.6.1 Penilaian Kinerja.....	28
2.2.6.2 Indikator Kinerja	30
2.2.6.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	31
2.3 Model Konseptual	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Metode Penelitian	36
3.2 Devinisi Operasional Variabel.....	37
3.3 Populasi Dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Metode Analisis	39
3.4.1 Teknik Analisis	39
3.4.2 Analisis Data Kuantitatif.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1 Wawancara.....	40
3.5.2 Angket/Kueisioner	40
3.6 Uji Instrumen	41
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.1 Uji Normalitas.....	42
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7.3 Uji Multikolineritas.....	43
3.7.4 Uji Lineritas	43
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.1 Analisis Korelasi	45
3.8.2 Koefisien Determinasi.....	45

3.9 Pengujian Hipotesis	45
3.9.2 Uji t (Uji Parsial).....	46
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	47
4.1 Gambaran Objek Yang Diteliti	47
4.1.1 Visi Dan Misi Radio Republik Samarinda.....	48
4.1.1.1 Visi Radio Republik Samarinda.....	48
4.1.1.2 Misi Radio Republik Indonesia.....	48
4.2 Sejarah Radio Republik Indonesia (RRI) Samarinda	50
4.3 Kewajiban Pokok Instansi RRI Samarinda.....	52
4.4 Struktur Organisasi RRI Samarinda.....	53
BAB V ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	54
5.1 Data Hasil Penelitian.....	54
5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	58
5.2.1 Uji Validitas	58
5.2.2 Uji Realiabilitas	59
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	60
5.3.1 Uji Normalitas.....	60
5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	61
5.3.3 Uji Multikolinearitas	62
5.3.2 Uji Linieritas.....	63
5.4 Pengujian Hipotesis	68
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB VI PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan	73
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Radio Republik Indonesia, Di Samarinda.....	3
Tabel 1. 2 Data Kompetensi Karyawan Radio Republik Indonesia Di Samarinda	4
Tabel 1. 3 Data Motivasi Karyawan Radio Republik Indonesia Di Samarinda....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3. 1 Devinisi Operasional Variabel	37
Tabel 3. 2 Skala Likert	41
Tabel 5. 1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1).....	54
Tabel 5. 2 Variabel Kompetensi (X2)	55
Tabel 5. 3 Variabel Motivasi (X3)	56
Tabel 5. 4 Variabel Kinerja (Y)	57
Tabel 5. 5 Hasil Pengujian Validitas.....	58
Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas	59
Tabel 5. 7 Uji Normalitas	61
Tabel 5. 8 Uji Heteroskedastisitas.....	62
Tabel 5. 9 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 5. 10 Hasil Uji Linieritas.....	63
Tabel 5. 11 Analisis Regresi	65
Tabel 5. 12 Uji Koefisien Korelasi	67
Tabel 5. 13 Uji F	68
Tabel 5. 14 Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Model Konseptual	34
Gambar 4. 1 Kantor RRI Samarinda	47
Gambar 4. 2 Susunan Organisasi RRI Samarinda	53

ABSTRAK

Gregorius Jimy Tulang, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda, Dengan Dosen Pembimbing I. Dr. Suyanto, S.E., M dan Dosen Pembimbing II. Eko Ravi Pratama, S.E.,MM Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) di Samarinda. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan kerja dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang merupakan karyawan RRI Samarinda. Instrumen penelitian disusun dalam skala Likert dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RRI di Samarinda. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sikap kerja sukarela (OCB), peningkatan kompetensi, serta pemberian motivasi yang tepat sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, kompetensi, motivasi, kinerja karyawan, rri Samarinda.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kemampuan kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai tambah terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan, Contoh perilaku saling membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan yang melebihi tugasnya, menghindari konflik dan toleransi juga saling menghargai dan membangun suasana yang positif adalah termasuk dalam bentuk dari perilaku OCB.

Hal tersebut dapat menaikkan kemampuan organisasi, menghasilkan karyawan terbaik dan organisasi dapat menyesuaikan perubahan keadaan dilingkungan organisasi tersebut. OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan hanya karena tuntutan pekerjaannya namun lebih kepada kesukarelaannya.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, dan juga unggulan bidang tersebut

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan

alannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan dibawah standar, karena apa yang menjadi motif dan kebutuhannya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

Adapun alasan penulis memilih Radio Republik Indonesia, sebagai lokasi penelitian yang beralamat di Jl. M.Yamin No 8 Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda dikarenakan penulis ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan di RRI Samarinda dan juga lokasi tempat penelitian mudah dijangkau sehingga mendorong penulis untuk mengidentifikasi lebih dalam mengenai pengaruh organizational citizenship behavior, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data *Organizational Citizenship Behavior* Radio Republik Indonesia, Di Samarinda

No	Bentuk OCB	Keterangan
1	<i>Altruism</i>	Hasil observasi sebelumnya di RRI Samarinda, menunjukkan bahwa para karyawan saling membantu satu sama lain, salah satu contohnya seperti mengantikan rekan kerja yang tidak masuk kerja dikarenakan lagi sakit.
2	<i>Courtesy</i>	Di RRI Samarinda rasa kekeluargaan antara karyawan sangat tinggi dan kerja sama yang baik antar karyawan.
3	<i>Conscientiousness</i>	Dilihat dari absensi kehadiran, para karyawan RRI Samarinda sangat patuh dan menghargai waktu kerja dengan baik

Tabel 1. 2 Data Kompetensi Karyawan Radio Republik Indonesia Di Samarinda

No	Bentuk Kompetensi	Keterangan
1	Kompetensi intelektual	Para karyawan RRI Samarinda selalu berpikir kreatif dan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja.
2	Kompetensi emosional	Para karyawan di RRI Samarinda selalu bersikap empati terhadap rekan kerja.
3	Kompetensi Sosial	Para karyawan RRI Samarinda selalu berusaha untuk mengembangkan hubungan kerja yang positif antar rekan kerja.

Tabel 1. 3 Data Motivasi Karyawan Radio Republik Indonesia Di Samarinda

No	Bentuk Motivasi	Keterangan
1	Penghargaan diri	Atasan atau pimpinan RRI di Samarinda memberikan penghargaan baik dalam bentuk pujian maupun hadiah kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan target yang ditentukan
2	Kekuasaan	Pimpinan RRI Samarinda memberikan kekuasaan kepada pegawai/ bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.
3	Kebutuhan Keamanan Kerja	Atasan atau pimpinan RRI Samarinda menjamin keamanan kerja setiap karyawan selama berada ditempat kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya mengenai ketiga variabel tersebut maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompetensi serta Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda?

2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda.

1.3 Batasan Masalah

Dalam pembahasan pada latar belakang, agar penelitian ini tidak meluas, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Radio Republik Indonesia Samarinda pada Agustus 2024- sampai Oktober 2024
2. Penelitian ini berfokuskan hanya kepada pokok pembahasan mengenai *Organizational Citizenship behavior* (OCB), Kompetensi , Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda?

2. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda?
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda?
4. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior*, Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi Radio Republik Indonesia terkhususnya yang di Samarinda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan kualitas kerja dimasa yang akan datang.
2. Sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa serta masyarakat umum mengenai kualitas kerja.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan variable atau objek yang sama, diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi agar dapat mengembangkan lagi hasil penelitian yang akan datang.
4. Bagi penulis untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam tiga bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisikan beberapa teori yang melandasi pemahaman yang mendeskripsikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori, berisi pengertian mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, Kompetensi, Motivasi serta pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, model konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis, serta pengujian hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum pada objek penelitian Radio Republik Indonesia di Samarinda

BAB V : ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai mengenai hasil penelitian dan metode analisis yang digunakan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk objek penelitian terkait.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini, dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Keterangan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
Nama	Kusmawardhana Muhammad Harrys	Fitrianingsih Ericha	Pratiwi Eka	Gregorius Jimy Tulang
Judul & Tahun Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Dilembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.(2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Surabaya. (2023)	Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. (2020)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda. (2024)
Alat Analisis	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Analisis regresi linear

				berganda.
Variabel Bebas	Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior.	Budaya Organisasi, Etika Kerja Kompetensi	Motivasi	Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi Dan Motivasi.
Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja
Persamaan Penelitian	Sama-sama meneliti tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB).	Sama-sama meneliti tentang kompetensi dan kinerja pegawai	Sama-sama meneliti tentang Motivasi.	Sama-sama meneliti tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi Dan Motivasi.
Teknik sampling	Sampling jenuh	Sampling jenuh	Random sampling	Sampling jenuh
Perbedaan Penelitian	Judul dan tahun penelitian, jumlah responden yang diteliti, serta objek	Judul dan tahun penelitian, jumlah responden yang diteliti, serta objek	Judul dan tahun penelitian, jumlah responden yang diteliti, serta objek	Judul dan tahun penelitian, jumlah responden yang diteliti, serta objek penelitian
Hasil Penelitian	1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pada lembaga penyiara	

	organizational citizen behavior, 3) organizational citizen behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) organizational citizen behavior dapat berperan sebagai mediator dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilembaga peyiaran publik RRI Malang.	RRI Surabaya, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surabaya, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Surabaya. Sedangkan secara simultan variabel budaya organisasi, etika kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya.	n publik radio republik Indonesi Pekanbaru sudah baik	
--	--	--	---	--

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen SDM

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusiannya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu ” (Hasibuan,2007:10).

2.2.2 Fungsi- Fungsi MSDM

Ada beberapa fungsi yang bisa jadi acuan kerja manajemen sumber daya manusia secara umum :

1. Perencanaan

Fungsi ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisa jabatan, pemilihan calon karyawan pembagian kerja, masuk kedalam fungsi ini.

2. Rekrutment hingga pemberhentian

Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutment hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. Perencanaan recruitment, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti. Kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.

3. Pengupahan Tunjangan

Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu organisasi.

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau sebagai hasil dari pekerjaannya.

4. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier

Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sudah berkembang. Diwaktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga karyawan bisa memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

5. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari talent yang dimiliki. Talent adalah aset , mindset seperti ini akan membuat talent sebagai investasi hidup yang dapat memberikan ROI yang diharapkan ketika diberikan cukup effort dalam pengembangannya.

2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan

diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain Purba & Seniati,(2004).

Selain itu, Garay menyebutkan jika *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya, Garay (2006).

Sesuai dengan pengertian diatas Kusumajati, menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, (Kusumajati, 2014).

Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. (Natasudian & Made, 2014).

Berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang membuat seseorang melakukan sesuatu yang tidak

dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada upah atau penghargaan atas tindakannya itu seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaannya, atau membantu pimpinan meski sampai di luar jam kerja yang ditentukan.

2.2.3.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada penelitian ini penulis akan mengambil indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut (*Organ & Lingl, 1995; Organ, 2015*):

1. *Altruism*, perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi tanpa ada paksaan.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal
3. *Sportmanship*, perilaku positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh ataupun menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi.
4. *Courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal
5. *Civic Virtue*, perilaku yang mencerminkan turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan

organisasi. Faktor lain yang menentukan keberhasilan organisasi dan menarik untuk dikaji adalah kepuasan kerja, karena karyawan yang puas akan lebih produktif, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung untuk berperilaku tidak maksimal dan tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik.

2.2.3.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di organisasi menurut Rahmayanti (2014) adalah:

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji yang layak, kondisi kerja yang nyaman, peluang karier yang terbuka, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas individu terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik serta tingkat stres individu.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti menyediakan gaji yang layak, memberikan kondisi kerja yang nyaman, menyediakan peluang karier yang terbuka, dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memperhatikan kebutuhan dan keinginan individu, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar individu dapat bekerja dengan efektif dan merasa puas dengan pekerjaannya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan upaya-upaya individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang memiliki posisi dan tanggung jawab resmi di dalam organisasi, sedangkan kepemimpinan informal merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh individu yang tidak memiliki posisi resmi sebagai pemimpin, tetapi dapat mempengaruhi tindakan dan pikiran orang lain.

Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan komitmen individu terhadap organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat ditandai dengan sikap yang positif, komunikasi yang efektif, kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, dan kemampuan untuk membangun tim yang solid. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga dapat mendorong tindakan-tindakan yang bermanfaat bagi organisasi, seperti OCB (Organizational Citizenship Behavior).

Untuk meningkatkan kepemimpinan di dalam organisasi, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat kepada pemimpin-pemimpinnya, serta memberikan ruang bagi pemimpin untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadopsi budaya yang menghargai dan mendorong kepemimpinan yang baik, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar pemimpin dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan efektif.

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan memberikan arah bagi tingkah laku mereka di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat berupa budaya yang

terlihat, seperti tata cara bertatap muka, atau budaya yang tidak terlihat, seperti nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana anggota organisasi bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana mereka menyikapi perubahan.

Untuk meningkatkan budaya organisasi, perusahaan dapat mengembangkan nilai-nilai yang positif, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerjasama, serta mengadopsi tata cara yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat kepada anggota organisasi agar mereka memahami dan menghargai budaya organisasi yang dianut oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang sehat dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi dan mengembangkannya secara terus-menerus agar dapat memberikan dampak positif bagi anggota organisasi dan organisasi secara keseluruhan.

4) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kepedulian dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ada beberapa jenis komitmen organisasi, yaitu:

5) Komitmen afektif

Merupakan tingkat kepedulian individu terhadap organisasi yang didasari oleh perasaan-perasaan emosional, seperti kebanggaan dan cinta terhadap organisasi.

6) Komitmen kontinjensi

Merupakan tingkat kepedulian individu terhadap organisasi yang didasari oleh kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan pribadi, seperti gaji yang layak dan peluang karier yang terbuka.

7) Komitmen normatif

Merupakan tingkat kepedulian individu terhadap organisasi yang didasari oleh norma-norma dan nilai-nilai yang diyakini oleh individu, seperti tanggung jawab sosial dan etika kerja.

2.2.4 Kompetensi

Menurut Sedarmayanti kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut

mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Sedarmayanti (2017:11).

Sementara Watson Wyatt mendefinisikan tentang kompetensi sebagai kombinasi dari ketrampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut, Watson Wyatt (Ruky 2015).

2.2.4.1 Indikator Kompetensi

Narimawati (2010 :75) mengemukakan bahwa indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

2.2.4.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Adapun menurut Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat 5 (lima) karakteristik faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

1. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif

mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep Diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif, dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.
4. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.2.5 Motivasi

Kata dasar dari motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Ishak,2003:53). Semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa “Manusia dilakukan” prinsip motivasi tersebut tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja

melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataan kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Menurut Sondang (2003:351) prinsip utama motivasi dari segi psikologis bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugas dengan rasa senang dan puas.

Sesuai dengan pengertian diatas, Buyung A. Syafei (2005:22) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Buyung A. Syafei (2005:71) ciri-ciri orang termotivasi adalah bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, dan semangat juang yang tinggi. Motivasi sangat bermanfaat bahkan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam status apapun baik itu milik pemerintah, swasta maupun *join venture*.

2.2.5.1 Indikator Motivasi

Indikator menurut (Utomo, 2010) adalah:

1. Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan organisasi.

3. Kebutuhan keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan.

2.2.5.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup ini merangsang seseorang untuk berperilaku baik dan giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.6 Kinerja

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan memberikan pengertian kinerja adalah:

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Mangkunegara, 2005:67)

Sedangkan menurut Simamora dalam bukunya manajemen sumber daya manusia memberikan pengertian kinerja adalah:

“Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan” (Simamora ,2000:423).

Selanjutnya menurut Ilyas dalam bukunya Teori dan penelitian memberikan pengertian kinerja adalah:

“kinerja adalah penampilan,hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun strukturaal,tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi”(Ilyas,2005:55)

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli,maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja ialah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atas standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

2.2.6.1 Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2005:11) yang mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai ialah untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan ataaau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifaat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Ada beberapa metode penilaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Rivai (2005:324) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Metode Penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai

masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, pegawai dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka.

2. Metode Penilaian berorientasi masa depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa pegawai tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penilaian, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Pegawai mengambil peran penting bersama-sama dalam menetapkan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Rahmanto dalam Tampubolon (2008:73) mempunyai dua elemen pokok dalam penilaian kinerja yakni:

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.2.6.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut *Robert L.Mathis dan Jockson* (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas . Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Yakni merupakan kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

2.2.6.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Didalam dunia kerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal suatu organisasi, jika kinerja pegawai baik maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi akan lebih mudah tercapai.

Menurut Kasmir (216:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Seorang pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian yang bertambah. Perusahaan yang baik adalah yang memberikan keleluasaan kepada para pegawainya

untuk melakukan *upgrade skill* seperti mengikuti pelatihan atau bahkan *workshop*.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja dapat membantu pegawai untuk menjembatani kesempatan antara organisasi dengan pegawai.

4. Kepribadian

Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompetensi pegawai dan kompetensi pegawai membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

5. Motivasi Kerja

Memiliki motivasi akan mendorong para pegawai aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

6. Kepemimpinan

Pemimpin dalam perusahaan dituntut untuk selalu bisa memberi contoh kepada semua pegawainya. Pemimpin juga harus dituntut untuk dapat berpengaruh dan memberi contoh untuk para pegawainya.

7. Disiplin kerja

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target organisasi akan tercapai.

8. Komitmen

Semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

9. Lingkungan kerja

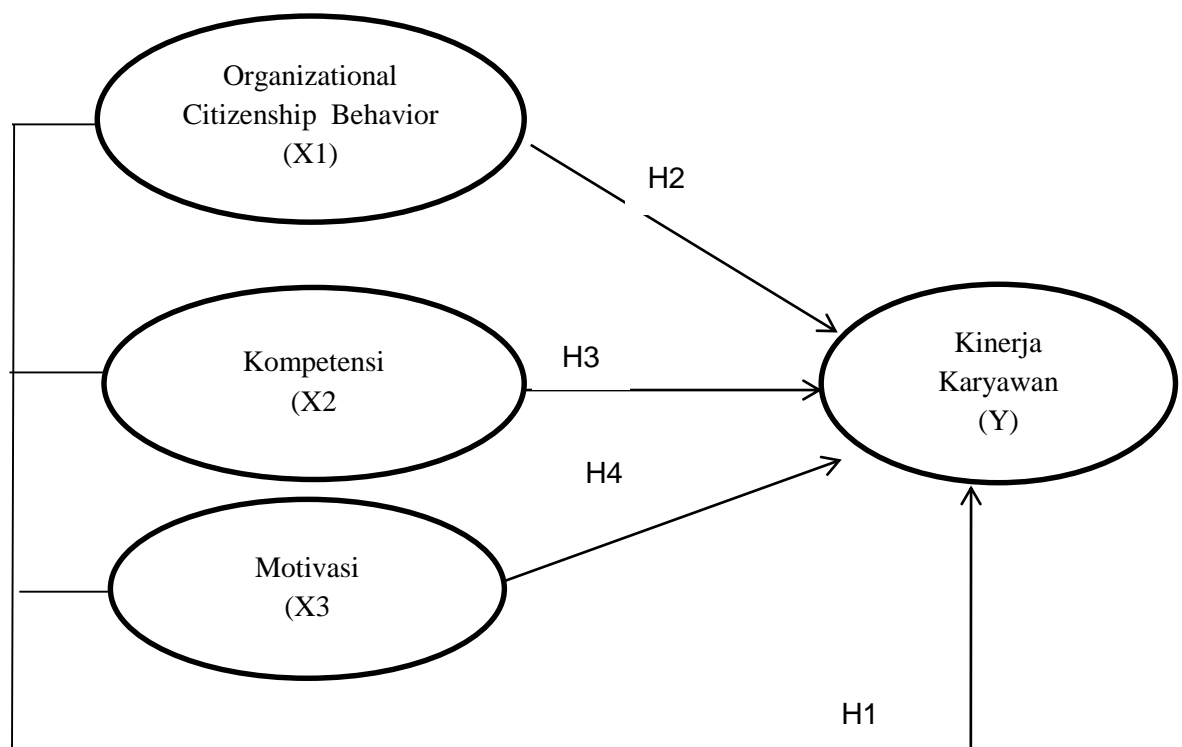
Suatu organisasi atau instansi harus memastikan memiliki lingkungan kerja yang sehat untuk semua pegawainya. Salah satunya memiliki ruangan kantor yang memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik.

10. Gaya kepemimpinan

Apabila gaya kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

2.3 Model Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan proposal ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Kerangka pemikiran ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan tinjauan penelitian, maka dapat ditarik hipotesis sementara dari penelitian ini yaitu:

H1: Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),

Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda.

H2: Diduga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia, di Samarinda.

H3 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Karyawan Radio Republik Indonesia, di Samarinda.

H4 : Diduga Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Karyawan Radio Republik Indonesia, di Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah rancangan utama penelitian yang menyatakan metode dan prosedur yang digunakan oleh peneliti dalam pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada analisisnya pada data numerical atau angka yang di peroleh dengan metode statistik serta dilakukan dalam pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan variabel yang di teliti.

Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16) dalam bukunya cara muda menyusun skripsi, tesis dan disertasi adalah:

“Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Sedangkan Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah :

“jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”

3.2 Devinisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator
1	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan perilaku yang membuat karyawan RRI Samarinda melakukan sesuatu yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada upah atau penghargaan atas tindakannya itu seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaannya, atau membantu pimpinan meski sampai di luar jam kerja yang ditentukan.	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>civic</i>
2	Kompetensi (X2)	Kompetensi dapat dideskripsikan sebagai kombinasi dari pelatihan, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan RRI Samarinda dan kemampuan mereka untuk menerapkannya guna melaksanakan tugas dengan aman	1. Kompetensi intelektual 2. Kompetensi emosional 3. Kompetensi Sosial
3	Motivasi (X3)	Pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan RRI Samarinda pemberian tanggung jawab yang lebih besar karena adanya pekerjaan yang penuh tantangan dan sebagainya , dengan demikian diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.	1. Penghargaan diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan keamanan kerja
4		Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah	1. Kuantitas 2. Kualitas

	Kinerja (Y)	perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan RRI Samarinda yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai	3.Keandalan 4. Kehadiran 5.Kemampuan bekerja sama.
--	-------------	---	--

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi yang dapat berupa orang, perusahaan, media, dan sebagainya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Radio Republik Indoneisa, di Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Radio Republik Indoneisa, di Samarinda, besar populasi sebanyak 65 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah para karyawan Radio Republik Indoneisa, di Samarinda, dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik pengambilan sampel sesuai dengan jumlah kuota yang diinginkan

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Teknik Analisis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya prosedur penelitian memberikan pengertian tentang uji instrumen adalah:

“instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”

(Suharsimi Arikunto ,2010:265)

3.4.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini berupa, data akan diolah menggunakan software komputer yaitu SPSS (*statistical package for social science*). Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validalitas dan reliabilitas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan jawaban langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

3.5.2 Angket/Kuesioner

Berupa bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu kepada karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025)

3.6 Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah pengukuran seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah per'nyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan apakah

instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Multikolinieritas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $>0,05$, maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $<0,05$, maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali dalam bukunya Statistik penelitian memberikan pengertian Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

“Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain konstan maka disebut homokedasitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedasitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas” (Ghozali,2017;85)

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti ada hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* <0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

3.7.4 Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan.

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apa bila plot antara nilai residual terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linear. Penulis akan menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap peristiwa lainnya (variabel Y). Analisis regresi linear menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y= Variabel dependen kinerja pegawai

a= Konstanta

X1= Variabel independen OCB

X2= Variabel independen Kompetensi

X3= Variabel independen Motivasi

β_1 = Koefisien regresi OCB

β_2 = Koefisien regresi Kompetensi

β_3 = Koefisien regresi motivasi

e= Error2.

3.8.1 Analisis Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang mengatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel dependen.

3.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r^2 = analisis korelasi

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap

variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini adalah apabila nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesis dalam uji F ini adalah : H_0 = *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H_1 = *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.9.2 Uji t (Uji Parsial)

Tujuan dilakukan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji t ini adalah apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hipotesis dalam uji t ini adalah: H_0 = *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, dan motivasi secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H_1 = *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, dan motivasi secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Yang Diteliti

Pada penelitian ini objek yang dijadikan sebagai penelitian adalah Radio Republik Indonesia di Samarinda berlokasi di Jalan M. Yamin Nomor 8, Kelurahan Gunung Kelua, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda. Penulis melakukan penelitian terhadap para karyawan di RRI Samarinda, penelitian ini mengarah kepada pegawai terhadap pengaruh *organizational citizenship behavior (ocb)*, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. RRI Samarinda adalah salah satu cabang stasiun radio milik Radio Republik Indonesia. Yang mengcover seluruh siaran di wilayah Kalimantan timur. Saat ini RRI samarinda di pimpin oleh Bapak Drs. Dadi Sumihardi. RRI Samarinda menyiarkan 3 paket siaran yaitu Pro 1, Pro 2, dan Pro3.



Gambar 4. 1 Kantor RRI Samarinda

Sumber: Wikipedia.com

4.1.1 Visi Dan Misi Radio Republik Samarinda

Visi dan Misi mempunyai kedudukan penting dalam suatu organisasi. Pengertian Visi adalah tujuan atau arah utama dalam suatu organisasi, maka bisa dikatakan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut, RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Memiliki visi dan misi sebagai berikut:

4.1.1.1 Visi Radio Republik Samarinda

“Menjadikan LPP RRI radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia.”

4.1.1.2 Misi Radio Republik Indonesia

Berikut beberapa misi dari Radio Republik Indonesia Samarinda:

1. Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
2. Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.

3. Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.
4. Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
5. Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI.
6. Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa,
7. Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai daritahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.
8. Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara Nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat Teknik.
9. Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan
10. sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, aset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (good corporate governance).

11. Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.

4.2 Sejarah Radio Republik Indonesia (RRI) Samarinda

RRI Samarinda secara historis lahir pada 20 Mei 1954 memiliki catatan dan nilai sejarah tersendiri. Pada awal berdirinya RRI Samarinda yang dikepalai oleh Sambas Wirahadikusuma hanya memiliki kekuatan pemancar 250 watt, serta personil yang sangat minim, bahkan gedung pertama yang berada di Jl. Tirta Kencana No.1 Bugis, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda (Saat ini Gedung PDAM Tirta Kencana) dahulu masih berstatus izin pakai dari Kepala Daerah Kutai. Pada tahun 1959 dan 1963 RRI Samarinda mendapat pemancar berkekuatan 1.000 watt dan 7.500 watt dan kemudian ditambah lagi dengan pemancar MW 10 kilo watt, pemancar SW 50 kilo watt serta beberapa pemancar FM. Begitu juga dengan SDM nya dari karyawan hanya berjumlah puluhan orang saat itu menjadi 100 orang lebih. Tahun 1976 RRI Samarinda pindah ke Jl. M Yamin No. 8 Kota Samarinda sampai dengan saat ini, Kini yang tersisa dari peninggalan RRI Samarinda Tempo dulu adalah gedung pemancar yang sudah tidak terpakai.

Pada tanggal 26 Juni 2024, Auditorium RRI Samarinda diresmikan oleh PJ Gubernur Kalimantan Timur Akmal Malik Penandatanganan peresmian ini sebenarnya hanyalah peresmian secara simbolik semata karena gedung auditorium ini sudah dibuka pada 31 Januari 2024 saat peresmian empat gedung dan enam auditorium oleh Direktur Utama RRI, I Hendrasmo. Auditorium ini sangat

diperlukan oleh RRI Samarinda untuk penyelenggaraan event-event berskala nasional seperti Bintang Radio dan juga untuk persiapan Musabaqah Tilawatil Quran ke-30 di Provinsi Kalimantan Timur pada bulan September 2024, dimana IKN dan Samarinda menjadi tuan rumahnya.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat. Tidak hanya dalam hal penyiaran, namun juga perangkat yang digunakan.

"Agar tetap menjadi rujukan masyarakat, kita harus mengikuti perkembangan zaman" ujar Kepala RRI Samarinda Anom Andadari, saat di konfirmasi di Samarinda. RRI berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas siaran agar dapat di dengar dengan jernih oleh pendengar untuk mencapai tujuan tersebut, RRI akan fokus pada peningkatan kualitas suara siaran dan perluasan jangkauan ke seluruh wilayah Kalimantan Timur. Anom menargetkan 85 persen wilayah Kalimantan Timur dapat menikmati siaran dengan kualitas terbaik dalam lima tahun ke depan. meskipun belum mencapai 100 persen, Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah menjangkau seluruh wilayah terutama di daerah-daerah terpencil.

RRI Samarinda saat ini menjalankan empat stasiun radio, salah satu di antaranya merelai . Empat stasiun radio tersebut disiarkan baik melalui gelombang FM maupun gelombang AM. Stasiun-stasiun radio tersebut antara lain:

Gelombang FM

- **RRI Programa 1 Samarinda** (FM 97.6 MHz)
- **RRI Programa 2 Samarinda** (FM 88.5 MHz)

- **RRI Programa 3 Samarinda** (FM 93.3 MHz)
- **RRI Programa 4 Samarinda** (FM 98.4 MHz)

Gelombang AM

RRI Programa 3 Samarinda (AM 1215 KHz)

4.3 Kewajiban Pokok Instansi RRI Samarinda

RRI merupakan singkatan dari Radio Republik Indonesia. RRI merupakan jaringan radio tertua di Indonesia dan salah satu media tertua yang masih beroperasi di negara itu. RRI berstatus sebagai Perusahaan Jawatan (Perjan) yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tidak mencari untung.

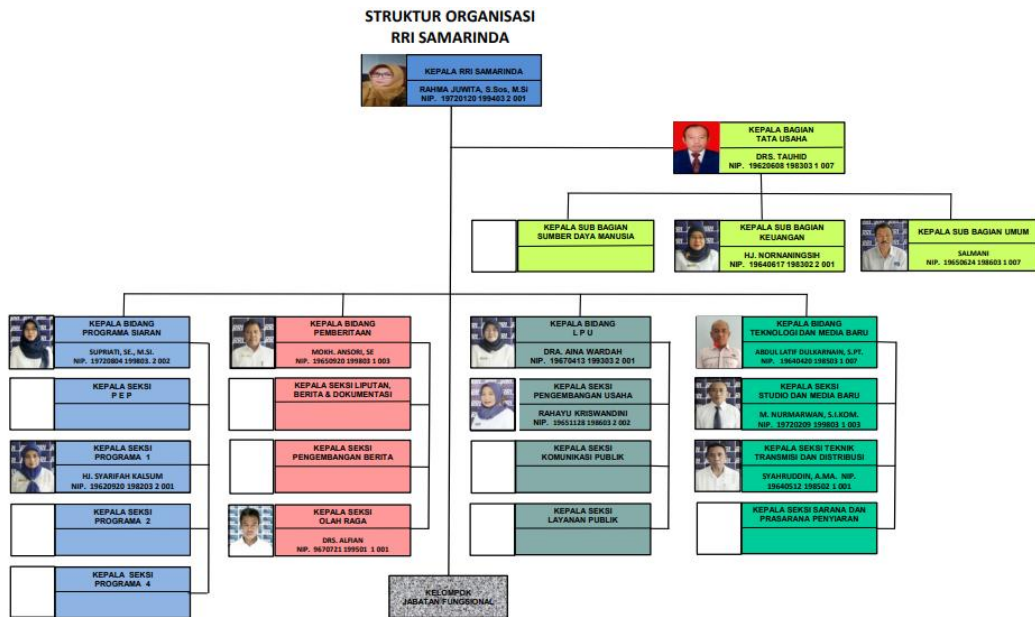
RRI menjalankan: 5 jaringan radio dengan stasiun yang tersebar di seluruh Indonesia, Siaran radio internasional, Saluran televisi, Portal daring

Kewajiban pokok RRI Samarinda adalah memberikan informasi dan edukasi kepada masyarakat. RRI juga bertugas untuk:

- 1) Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, dan hiburan yang sehat
- 2) Memupuk dan mengontrol sosial
- 3) Melestarikan budaya bangsa
- 4) Menyebarkan informasi dan semangat kemerdekaan
- 5) Meningkatkan kualitas siaran agar dapat didengar dengan jernih oleh pendengar

RRI didirikan dengan tujuan untuk menyebarkan informasi dan semangat kemerdekaan kepada seluruh rakyat Indonesia.

4.4 Struktur Organisasi RRI Samarinda



Gambar 4. 2 Susunan Organisasi RRI Samarinda

Sumber: Wikipedia.com

BAB V

ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data dan pembahasan dengan rekapitulasi kuesioner terkait variable dependent dan independent dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. 1 Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	N
1	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.	1	0	16	39	9	65
2	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat.	0	5	14	38	8	65
3	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	0	2	18	41	4	65
4	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan lembur untuk menyelesaikannya walaupun tidak mendapatkan uang lembur.	0	3	11	44	7	65
5	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya.	1	0	13	42	9	65
6	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya	0	2	12	45	6	65

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menunjukkan kecenderungan positif terhadap perilaku kerja sukarela di luar tugas formal mereka. Mayoritas responden memilih skor

4 dan 5 pada skala Likert untuk seluruh pernyataan. Dapat diketahui bahwa pegawai cenderung komitmen tinggi dalam membantu rekan kerja, menyelesaikan tugas meskipun tanpa imbalan, serta berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Misalnya, sebanyak 39 responden memberikan skor 4 dan 9 responden skor 5 untuk pernyataan pertama mengenai kesediaan membantu rekan kerja, menunjukkan nilai solidaritas yang tinggi. Pola serupa terlihat pada seluruh item, menandakan bahwa responden cenderung memiliki perilaku OCB yang kuat. Pegawai cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap lingkungan kerja mereka.

Tabel 5. 2 Variabel Kompetensi (X2)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	N
1	Saya memiliki keterampilan dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0	1	15	39	10	65
2	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi.	1	0	15	43	6	65
3	Saya selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.	1	2	11	37	14	65
4	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan	0	1	15	39	10	65
5	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi.	1	1	12	39	12	65
6	Saya mampu menggunakan waktu kerja dengan baik.	0	3	14	38	10	65

Berdasarkan di atas menunjukkan penilaian yang tinggi terhadap kemampuan dan keahlian kerja mereka. Hal ini terlihat dari dominasi skor 4 dan 5 pada setiap pernyataan yang mengindikasikan bahwa para

responden merasa memiliki keterampilan kerja yang baik, mampu bekerja sama, percaya diri, mengikuti perkembangan, serta mampu mengambil keputusan secara tepat. Misalnya, pada pernyataan pertama, sebanyak 39 responden memilih skor 4 dan 10 responden memilih skor 5. Hal ini yang menunjukkan persepsi positif terhadap keterampilan kolaboratif. Secara keseluruhan, responden merasa kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Tabel 5. 3 Variabel Motivasi (X3)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	N
1	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.	2	2	18	36	7	65
2	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja	1	1	16	41	6	65
3	Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.	0	2	15	36	12	65
4	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	1	0	11	38	15	65
5	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	0	2	13	38	12	65
6	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat	0	2	19	35	9	65

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban pada kategori skor 4 dan 5 untuk semua pernyataan. Jawaban ini mencerminkan bahwa responden merasa diapresiasi, diberi kesempatan untuk berkreasi, diperlakukan secara adil, serta memiliki rasa

tanggung jawab dan kepuasan kerja yang tinggi. Misalnya, pada pernyataan keempat, sebanyak 38 responden memilih skor 4 dan 15 responden memilih skor 5 yang menunjukkan bahwa mayoritas merasa mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab. Secara keseluruhan, responden termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Tabel 5. 4 Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	N
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.	2	2	9	36	16	65
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	1	2	4	49	9	65
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjaadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan	1	1	9	41	13	65
4	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.	0	0	10	43	12	65
5	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	0	1	13	37	14	65
6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti.	0	1	8	40	16	65

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tercermin dari dominasi skor 4 dan 5 pada seluruh pernyataan yang mencerminkan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, tepat waktu, serta menunjukkan antusiasme dan kemampuan kerja sama yang tinggi. Sebagai contoh, pada pernyataan kedua, sebanyak 49 responden memberikan skor 4 dan 9 responden memberikan skor 5, menunjukkan

ketelitian dan kerapian kerja yang sangat baik. Secara keseluruhan, responden memiliki performa kerja yang optimal dalam berbagai aspek kinerja, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun sikap kerja..

5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu klaim. Uji coba kuesioner ini dimaksudkan untuk membantu masyarakat memahami bahwa alat ukur yang mereka gunakan sudah mengetahui apa yang perlu diukur oleh alat ukur tersebut, yaitu kuesioner. Saat menentukan tingkat validitas suatu data tertentu, teknik analisis faktor dan analisis butir dapat digunakan.

Tabel 5. 5 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R table df (=63)	Keterangan
OCB	X1.1	0,757	0,2441	Valid
	X1.2	0,820	0,2441	Valid
	X1.3	0,718	0,2441	Valid
	X1.4	0,823	0,2441	Valid
	X1.5	0,756	0,2441	Valid
	X1.6	0,625	0,2441	Valid
Kompetensi	X2.1	0,649	0,2441	Valid
	X2.2	0,818	0,2441	Valid
	X2.3	0,812	0,2441	Valid
	X2.4	0,764	0,2441	Valid
	X2.5	0,762	0,2441	Valid
	X2.6	0,763	0,2441	Valid
Motivasi	X3.1	0,791	0,2441	Valid
	X3.2	0,825	0,2441	Valid
	X3.3	0,711	0,2441	Valid
	X3.4	0,681	0,2441	Valid
	X3.5	0,761	0,2441	Valid
	X3.6	0,674	0,2441	Valid
Kinerja	Y1	0,709	0,2441	Valid
	Y2	0,713	0,2441	Valid

Y3	0,667	0,2441	Valid
Y4	0,426	0,2441	Valid
Y5	0,685	0,2441	Valid
Y6	0,735	0,2441	Valid

Sumber data : Output spss yang diolah 2025

Uji validitas yang telah dilakukan pada masing-masing instrument penelitian, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan memiliki r hitung $>$ r table 0,2441 maka seluruh pertanyaan dinyatakan valid

5.2.2 Uji Realiabilitas

Reliabilitas adalah kesetabilan pengukuran, alat yang dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang nilai sama. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *cronbach alpha* 0,00 sampai 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *cronbach alpha* 0,21 sampai 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *cronbach alpha* 0,41 sampai 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *cronbach alpha* 0,61 sampai 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *cronbach alpha* 0,81 sampai 1,00 sangat reliable

Tabel 5. 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
OCB	0,846	Reliabel
Kompetensi	0,854	Reliabel
Motivasi	0,835	Reliabel
Kinerja	0,738	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25 item variabel OCB (X1) memiliki koefisien alpha 0,846 lebih besar dari 0,60 kemudian item variabel kompetensi (X2) memiliki koefisien alpha 0,854 lebih besar dari 0,60 dan item variabel motivasi (X3) memiliki koefisien alpha 0,835 lebih besar dari 0,60 kemudian untuk variabel kinerja (Y) memiliki koefisien alpha 0,738 lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $>0,05$, maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $<0,05$, maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. 7 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62758134
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.063
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

Berdasarkan table uji normalitas diatas dengan nilai sig 0,053 table Kolmogorov smirnov dengan sampel 65 didapat nilai 0,166 , dimana syarat data terdistribusi normal yaitu, test statistic < table Kolmogorov smirnov, 0,109 < 0,166 dengan demikian data berdistribusi secara normal.

5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan uji *gejser* dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah penelitian yang datanya yang tidak memiliki gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 8 Uji HeteroskedastisitasCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.057	.910	4.459	.000
Organizational Citizenship Behavior	-.058	.065	-.892	.376
Kompetensi	-.085	.052	-1.632	.108
Motivasi	.023	.058	.401	.690

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas yang menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, kompetensi, dan motivasi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

5.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tol (*Tolerance*) dan VIF (*Variable Inflation Factor*) dengan interpretasi jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Data penelitian yang terdapat gejala multikolinieritas tidak dapat memenuhi uji asumsi klasik. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 9 Uji MultikolinearitasCoefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Organizational Citizenship Behavior	.325	3.076
Kompetensi	.448	2.233
Motivasi	.350	2.853

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas menunjukkan perhitungan analisis nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu sebesar. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Model penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki data yang tidak memiliki gejala multikolinearitas di dalamnya.

5.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas untuk menguji hubungan linier antara variable bebas dan variabel terkait. Diperoleh hasil uji pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 antara lain

Tabel 5. 10 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity (sig.)
OCB (X1)	0,823
Kompetensi (X2)	0,326
Motivasi (X3)	0,460

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi Deviation from Linearity untuk variabel OCB (X1) sebesar 0,823, kompetensi (X2) sebesar 0,326, dan motivasi (X3) sebesar 0,460. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adalah linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

5.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Analisis regresi linear berganda dilakukan setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi. Hasil uji ini menunjukkan angka yang akan bertambah dengan asumsi jika variabel independen bertambah sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penambahan jumlah terhadap variabel dependen sebesar jumlah yang ditunjukkan pada tabel yang diperoleh dari hasil uji. Hasil persamaan regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel di berikut:

Tabel 5. 11 Analisis RegresiLinear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.762	1.674		3.442	.001
Organizational Citizenship Behavior	.297	.119	.324	2.496	.015
Kompetensi	.206	.095	.238	2.159	.035
Motivasi	.289	.107	.337	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, angka yang dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda adalah nilai *Beta* (B) sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,762 + 0,297X_1 + 0,206X_2 + 0,289X_3$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 5,762 sehingga dapat diartikan apabila nilai variabel *organizational citizenship behavior* (X_1) kompetensi (X_2), dan motivasi (X_3) konstan atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 5,762.
2. Koefisien variabel *organizational citizenship behavior* (X_1) sebesar 0,297. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah dari variabel *organizational citizenship behavior* (X_1) terhadap kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan *organizational citizenship* sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,297 dengan asumsi variabel independen

lain nilainya tetap.

3. Koefisien variabel komepetensi (X_2) sebesar 0,206. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah dari variabel komepetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan komepetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien variabel motivasi (X_3) sebesar 0,289. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah dari variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,289 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

5.3.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien korelasi menunjukkan arah (positif atau negatif) dan kekuatan hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, Uji koefisien korelasi menjadi dasar awal untuk melihat apakah terdapat keterkaitan yang cukup kuat antar variabel sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Hasil uji koefisien korelasi adlaah sebagai berikut:

Tabel 5. 12 Uji Koefisien Korelasi

6.3.2 Model Summary ^b				
7.3.2 Model	8.3.2 R	9.3.2 R Square	10.3.2 Adjusted R Square	11.3.2 Std. Error of the Estimate
12.3.2 1	13.3.2 .817 ^a	14.3.2 .667	15.3.2 .651	16.3.2 1.667

17.3.2 a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior

18.3.2 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, Nilai R diperoleh 0,817. Berdasarkan tabel acuan koefisien korelasi, nilai ini berada pada tingkat hubungan sangat kuat, yaitu berada pada rentang nilai 0,80 - 1. Artinya, seluruh variabel X di penelitian ini terhadap variabel Y memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

5.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Koefisien determinasi menginterpretasikan semakin dekat nilai (R^2) ke angka 1, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Di atas pada kolom R Square menunjukkan angka 0,667. Jika dimasukkan ke dalam rumus koefisien determinasi menunjukkan angka 66,7. Artinya, persentase sumbangan pengaruh variabel independen sebesar

66,7% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} harus lebih besar dari nilai F_{tabel} dan signifikansi $< 0,05$. Hasil uji F disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 13 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.447	3	113.149	40.711	.000 ^b
	Residual	169.537	61	2.779		
	Total	508.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan melihat angka pada kolom df dari *regression* dan *residual* (3 dan 61). Sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,755 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 40,711. Jadi, hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,711 > 2,755$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis diterima. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Komepetensi, dan Motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda.

5.4.2 Uji Parsial (T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengkaji apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 14 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.762	1.674		3.442	.001
Organizational Citizenship Behavior	.297	.119	.324	2.496	.015
Kompetensi	.206	.095	.238	2.159	.035
Motivasi	.289	.107	.337	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, perhitungan nilai t_{tabel} yaitu dengan menggunakan persamaan $df = n - k - 1$ atau $65 - 3 - 1 = 61$. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1,99962. Maka dapat diketahui dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel organizational citizenship behavior (X_1) terhadap kinerja (Y) pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,496. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99962. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,496 > 1,99962$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda.

2. Variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,159. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99962. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,159 > 1,99962$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda.
3. Variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,699. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99962. Artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,699 < 1,99962$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia di Samarinda.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengecekan semua variabel terikat secara parsial seperti yang ditunjukkan oleh hasil statistik pengujian. Karena *organizational citizenship behavior* (OCB), kompetensi, dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketiga variabel bebas ini memiliki dampak positif. Hasil penelitian ini tidak hanya sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga sejalan dengan hipotesis. Berikut ini adalah penjelasan tentang pengaruh masing-masing variabel:

1. Pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa

ada hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.496 dengan taraf signifikan hasil 0,015 yang lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Harrys Kusmawardhana (2024) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan hasil penelitian 1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizen behavior*, 3) *organizational citizen behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan 4) *organizational citizen behavior* dapat berperan sebagai mediator dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.159 dengan taraf secara signifikan hasil 0,035 yang lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu, pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain ada hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ericha Fitriani (2023) yang

berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Surabaya, dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel budaya organisasi, etika kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Surabaya.

3. Pengaruh variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa ada hubungan antara motivasi. Hasil perhitungan menunjukan nilai t hitung sebesar 2,699 dengan taraf secara signifikan hasil 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 oleh karna itu, pengujian ini secara statistik menunjukan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Pratiwi (2020) yang berjudul Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru. Dengan hasil Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi pada lembaga penyiaran publik radio republik Indonesi Pekanbaru sudah baik.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan bab-bab pertama, telah disimpulkan bahwa penulis membuat rumusan masalah , tujuan, dan pengolahan data langsung selama penelitian di Radio Republik Indonesia Samarinda:

1. Hasil ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB),kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RRI Samarinda.
2. Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang diukur dengan indikator *altruism,conscientiousness,sportsmanship,courtesy,civic*.Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan RRI Samarinda.
3. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diukur dengan indikator kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan RRI Samarinda.
4. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diukur dengan indikator penghargaan diri,kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan RRI Samarinda.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), komepetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Samarinda, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Lembaga Peyiaran Publik Radio Republik Indonesia Samarinda

Lembaga Peyiaran Publik Radio Republik Indonesia Samarinda disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek OCB, komepetensi, dan motivasi di tempat kerja. Untuk OCB, dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam berbagai kegiatan di luar tugas utama mereka, seperti pengakuan terhadap bantuan rekan kerja dan kontribusi terhadap pengembangan organisasi. Dalam hal kompetensi, penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Kompetensi yang baik juga membantu dalam adaptasi terhadap perubahan, inovasi, dan pengembangan karir. Untuk motivasi, RRI Samarinda perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan penghargaan, umpan balik yang konstruktif, dan peluang pengembangan karir. Ketiganya dapat berkolaborasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Pembaca

Pembaca dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memahami pentingnya peran OCB, kompetensi, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, khususnya yang bergerak dalam sektor

penyiaran. Pengetahuan ini dapat membantu pembaca, baik karyawan maupun manajer, untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana aspek-aspek ini saling terkait dan dapat diterapkan di lingkungan kerja mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi internal. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan terkait OCB, kompetensi, dan motivasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja di sektor penyiaran atau organisasi lainnya. Penelitian di berbagai lokasi atau perusahaan lain juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai generalisasi temuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Buyung A. Syafei. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Citizenship Behavior*. The Journal of Social Psychology, 135:3, 339-350.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 6(2), 173–184.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol 13 No (2), 1-13.
- Fauziah, S. (2016). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 37(1), 178–187.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa*. Jurnal Rekaman, 4(2).
- Fitrianingsih Erica (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Surabaya*.

- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi*,"SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen, 8(1),33-42
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). *Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature*. Journal of Applied psychology, 92(2), 555.
- Ilyas, Yaslis, 2005, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia,
- Ilyas, Yaslis.2005. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa barat: Fakultas
- Ishak. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusmawardhana Muhamad Harrys (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Dilembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Malang.
- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational citizenship behavior karyawan pada perusahaan. Jurnal Humaniora, 5(1), 62-70.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodelogi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi* Jakarta : Genesis.
- Organ, D.W. & Lingl, (2015) *Personality, Satisfaction, and Organizational*
- Pratiwi Eka (2020) Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Pekanbaru.
- Purba, D. E. and Seniati, A. N. L. (2004) 'Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.', Makara, Sosial Humaniora, 8(2004), pp. 105–111.
- Rahmayanti, F., Febriana, S. K. T., & Santia Dewi, R. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Jurnal Ecopsy, 1(3), 115–119. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i3.500>
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Dari Teori ke praktek. PT Rajagrafindo Persada: ' Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem manajemen Kinerja*, Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, Achmad, 2015. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*.
- Ruky, Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Samsudi, Hasan. 2008. *Manajemen kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Penerbit Liberty

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sondang P, Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019a). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal *Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suswardji, E., Hasbullah, R., Albatross, E., & Pendahuluan, A. (2012). *Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas singaperbangsa karawang*. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 955–979.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku Organisasi, Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Utomo, B. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV Berkat Cipta Karyawan Nusantara Surabaya)* ISSN 1829-9857.

Utomo, Sulistyio Budi. 2010. “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*”. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, Vol. 6 No. 3, h. 376-393.

Wibowo (2007), *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

LAMPIRAN KUISIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom:

- ❖ Sangat Setuju (SS)
- ❖ Setuju (S)
- ❖ Netral (N)
- ❖ Tidak Setuju (TS)
- ❖ Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Apabila Bapak/ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian diberi tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

SS	S	N	TS	STS
5	4	3	2	1

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
2	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat.					
3	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
4	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan lembur untuk menyelesaikannya walaupun tidak mendapatkan uang lembur.					
5	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya.					
6	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya					

Variabel *Kompetensi* (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
2	Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi .					
3	Saya selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada.					
4	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan					
5	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi.					
6	Saya mampu menggunakan waktu kerja dengan baik.					

Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.					
2	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
3	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.					
4	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.					
5	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					
6	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat					

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjaadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan					
4	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.					
5	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti.					



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairul Asmadi, S.E
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha
Instansi : LPP RRI Samarinda
Alamat : Jl. M. Yamin No. 8 Samarinda

Berdasarkan surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada dasarnya kami bersedia menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Penelitian penulisan skripsi:

Nama : Gregorius Jimy Tulang
NPM : 19.61201.131
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Samarinda

Demikian kami sampaikan atas perhatian kerjasamanya di ucapkan terima kasih.



Samarinda, 20 Agustus 2024
Kepala Bagian Tata Usaha

Khairul Asmadi, S.E.

LAMPIRAN OLAH DATA SPSS

Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior



		Correlations						Organizational Citizenship Behavior
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.471**	.324**	.640**	.604**	.336**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000	.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.471**	1	.699**	.533**	.421**	.542**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.324**	.699**	1	.533**	.402**	.292*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.001	.018	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.640**	.533**	.533**	1	.645**	.359**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.604**	.421**	.402**	.645**	1	.328**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.008	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.336**	.542**	.292*	.359**	.328**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.018	.003	.008		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.757**	.820**	.718**	.823**	.756**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Uji Validitas Kompetensi

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.418**	.424**	.363**	.450**	.350**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.003	.000	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.418**	1	.800**	.525**	.441**	.554**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.424**	.800**	1	.424**	.504**	.511**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.363**	.525**	.424**	1	.605**	.607**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.450**	.441**	.504**	.605**	1	.457**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.350**	.554**	.511**	.607**	.457**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kompetensi	Pearson Correlation	.649**	.818**	.812**	.764**	.762**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Motivasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.593**	.456**	.440**	.589**	.379**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.593**	1	.438**	.609**	.494**	.551**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.456**	.438**	1	.292*	.552**	.431**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.018	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.440**	.609**	.292*	1	.387**	.301*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018		.001	.015	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	.589**	.494**	.552**	.387**	1	.364**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	.379**	.551**	.431**	.301*	.364**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.015	.003		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi	Pearson Correlation	.791**	.825**	.711**	.681**	.761**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan



Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.613**	.497**	-.117	.175	.409**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.353	.163	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.2	Pearson Correlation	.613**	1	.246*	.119	.360**	.425**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.048	.343	.003	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.3	Pearson Correlation	.497**	.246*	1	.145	.273*	.390**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048		.248	.028	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.4	Pearson Correlation	-.117	.119	.145	1	.538**	.237	.426**
	Sig. (2-tailed)	.353	.343	.248		.000	.057	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.5	Pearson Correlation	.175	.360**	.273*	.538**	1	.483**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.163	.003	.028	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Y1.6	Pearson Correlation	.409**	.425**	.390**	.237	.483**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.057	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.709**	.713**	.667**	.426**	.685**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	6

Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62758134
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.063
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	5.762	1.674				3.442	.001		
Organizational Citizenship Behavior	.297	.119	.324	2.496	.015	.759	.304	.184	.325	3.076
Kompetensi	.206	.095	.238	2.159	.035	.701	.266	.160	.448	2.233
Motivasi	.289	.107	.337	2.699	.009	.755	.327	.199	.350	2.853

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.762	1.674		3.442	.001					
Organizational Citizenship Behavior	.297	.119	.324	2.496	.015	.759	.304	.184	.325	3.076
Kompetensi	.206	.095	.238	2.159	.035	.701	.266	.160	.448	2.233
Motivasi	.289	.107	.337	2.699	.009	.755	.327	.199	.350	2.853

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.762	1.674		3.442	.001
Organizational Citizenship Behavior	.297	.119	.324	2.496	.015
Kompetensi	.206	.095	.238	2.159	.035
Motivasi	.289	.107	.337	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Rumus regresi berganda:



Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.651	1.667

Uji Parsial T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.762	1.674		3.442	.001
	Organizational Citizenship Behavior	.297	.119	.324	2.496	.015
	Kompetensi	.206	.095	.238	2.159	.035
	Motivasi	.289	.107	.337	2.699	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.447	3	113.149	40.711	.000 ^b
	Residual	169.537	61	2.779		
	Total	508.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior

T Tabel

40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

REKAPTULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	Organizational citizenship b						Kompeten						Motivasi						Kinerja Karyawan									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	24
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
11	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	4	4	3	20	4	4	3	4	5	24	24
12	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25
14	3	4	4	2	4	3	20	5	3	4	3	3	2	20	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
15	4	5	5	5	4	4	27	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	5	25	3	4	5	5	5	5	27
16	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	21	5	4	3	3	3	3	21
17	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26
18	4	5	3	4	4	5	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	5	4	25
23	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	2	3	4	20	3	4	4	4	5	3	23	3	2	3	4	5	4	21
24	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29
25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
26	3	5	5	5	5	4	27	5	3	3	3	5	2	21	4	5	3	5	5	5	27	5	4	5	4	5	5	28
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27
31	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	3	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	2	24	5	5	5	3	3	5	26
33	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	4	3	5	26	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
35	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22	5	4	3	4	4	5	25
36	5	2	2	4	5	2	20	4	1	1	5	5	5	21	1	4	2	5	2	5	19	1	5	1	5	5	5	22
37	4	3	4	5	5	4	25	4	4	5	5	4	4	26	2	4	4	4	3	3	20	5	4	4	3	5	25	25
38	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	3	25	4	4	4	5	5	4	26	5	5	4	3	3	4	24
39	4	4	4	4	4	2	22	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	22
40	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	5	5	28
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	3	21	4	4	3	4	3	4	22
43	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23
44	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	5	3	5	25	4	4	4	3	5	4	24	3	4	4	5	5	5	26
45	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
46	4	2	3	4	4	4	21	3	3	2	4	3	2	17	3	3	4	4	3	3	20	3	4	2	4	4	3	20
47	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
48	1	2	3	2	1	3	12	4	3	3	3	2	3	18	1	1	5	1	4	4	16	1	1	4	5	2	3	16
49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
50	5	4	4	5	5	4	27	3	4	5	4	4	4	24	3	4	5	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
51	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	3	4	4	24	4	4	5	5	5	4	27	5	4	4	4	4	5	26
53	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	4	22
54	3	2	2	2	3	4	16	2	3	2	3	1	3	14	3	2	2	4	2	2	15	2	2	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
56	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
57	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	3	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	4	5	26
58	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29
59	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	5	5	5	26	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	4	3	4	22
60	3	2	4	3	4	3	19	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	4	4	2	20
61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
62	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	5	3	3	21	2	3	4	4	3	3	19
63	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
65	4	4	3	4	4	5	24	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	5	5		