

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB)* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

***THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE BY ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS INTERVENING VARIABLE
(Study Of Employee Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)***

Diajukan Oleh

RKYAN RESPATI CAHYA BUANA

20140410218

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Tri Maryati SE., MM

NIK : 19620922199303143028

Tanggal, 26 Juli 2018

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

Rkyan Respati Cahya Buana

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, DIY 55183
Telp. (0274) 387656, Fax. (0274) 387646, Website: www.umsida.ac.id

Email: cahyarkyan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims at analyze the influence of intrinsic motivation and organizational commitment toward employee performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as interoening variable. The information gained from this research is very important for the institution as a consideration for implementing the improvement of employee performance. The subject of this research is the employee faculty level of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sampling technique in this research is purposive sampling. Methods of collection by using questionnaires and obtained 77 respondents. Data analysis using two steps path analysis with the help of SPSS 16.0 program. The finding show that that intrinsic motivation has positive and significant influence toward OCB, Organizational Commitment has positive and significant influence toward OCB, intrinsic motivation has positive and significant influence toward Employee Performance, Organizational Commitment has no positive and significant influence toward Employee Performance, OCB has positive and significant influence toward Employee Performance, OCB mediate positively and significantly influence intrinsic motivation toward Employee Performance.

Keywords: Intrinsic Motivation, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu tingkat persaingan dalam dunia pendidikan sangat kompetitif. Hal tersebut disebabkan lembaga pendidikan seperti universitas harus dapat bersaing dengan kompetitor dari dalam maupun luar negeri, tingkat persaingan yang tinggi menuntut universitas dapat merespon tantangan dari kompetitor maupun perubahan jaman, oleh sebab itu universitas tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, pada saat ini universitas membutuhkan sumber daya manusia yang mau bekerja dengan giat dan penuh dedikasi untuk dapat mencapai hasil yang optimal serta memiliki keinginan untuk berkembang bersama organisasi ke arah yang lebih baik. Hal tersebut di sebabkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor manusia atau karyawan tanpa mengesampingkan faktor-faktor lain. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menuntut universitas sebagai organisasi yang sangat kompleks untuk menyesuaikan diri dan berinovasi dengan kondisi yang ada agar mampu bertahan dalam persaingan yang kompetitif.

Sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki universitas memerlukan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Organisasi atau manajer sumber daya manusia pada dasarnya menginginkan setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh langsung terhadap kinerja universitas atau organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, motivasi kerja, komitmen organisasi hingga perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu kampus swasta terkemuka di Indonesia yang telah memperoleh akreditasi A pada tahun 2013 sesuai SK BAN PT No. 061/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013 dan berhasil dipertahankan pada tahun 2017 dengan SK BAN PT No. 5237/5K/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017. UMY menyelenggarakan program Vokasi, S1, S2 dan S3, program S1 terdiri dari 8 fakultas yaitu Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik dan Fakultas Pendidikan Bahasa. Keberhasilan dalam memperoleh akreditasi tersebut semata-mata bukan ditentukan oleh jumlah mahasiswanya akan tetapi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan UMY dalam hal ini dapat di bagi menjadi dua yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tentunya dalam upaya mencapai keberhasilan di perlukan sinergi antar tenaga pendidik dan kependidikan serta pihak-pihak yang berkepentingan. Masuknya UMY dalam jajaran universitas terkemuka di Indonesia tidak lepas dari keberhasilan mencetak lulusan-lulusan yang kompeten serta memiliki daya saing, terciptanya lulusan yang

memiliki kompetensi serta berdaya saing merupakan keberhasilan UMY dalam merancang dan menerapkan kurikulum yang sesuai serta didukung tenaga pendidik yang profesional dan kompeten dalam bidangnya.

Sering luput dari perhatian tanpa mengesampingkan faktor-faktor lain keberhasilan yang diraih UMY tidak lepas dari kinerja tenaga kependidikan, tenaga kependidikan memiliki peranan yang tidak kalah penting hal tersebut dikarenakan tenaga kependidikan tidak hanya sebatas mengerjakan administrasi namun lebih dari itu tenaga kependidikan di tuntutan memiliki tanggung jawab dalam berjalanya proses administrasi yang *akuuntabel* serta dituntut dapat memberikan layanan prima kepada mahasiswa. Kinerja tenaga kependidikan di dorong dapat berjalan secara efektif dan efisien guna tercapainya hubungan yang baik antara tenaga pendidik, mahasiswa dan pihak kampus.

Kinerja tenaga kependidikan yang baik dapat diperoleh apabila tenaga kependidikan memiliki motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam diri individu guna mencapai tujuan yang diinginkan setiap individu harus memiliki motivasi dari dalam diri sendiri agar individu memiliki kinerja yang baik selain itu untuk dapat memiliki kinerja yang baik tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki komitmen yaitu sikap yang mencerminkan menerima nilai-nilai organisasi serta kesungguhan dalam bekerja atas nama organisasi, apabila tenaga kependidikan memiliki komitmen organisasi maka tenaga kependidikan tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menerima seluruh nilai-nilai yang ada dan tidak akan berfikir untuk meninggalkan organisasi tentunya hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang baik karena individu akan bekerja dengan giat guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku rela membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan. Apabila individu memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tentunya hal tersebut akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi karena individu akan saling membantu satu sama lain, yang artinya individu akan memiliki kinerja yang semakin baik serta akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 1. 1
Ringkasan Gap Research

Peneliti	Hasil	Gap
Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan		
Fakhrian Harza Maulana Djamhur Hamid Yuniadi Mayoan (2015)	Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan hasil dalam penelitian pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan
Leindra Dirianzani, Sugiono, Dewi Hardiningtyas (2014)	Motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	
Komitmen organisasi terhadap kinerja		
Sarrah Apriliana Djamhur Hamid Moehammad Soe' oed Hakam (2013)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan hasil dalam penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
Leindra Dirianzani, Sugiono, Dewi Hardiningtyas (2014)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	
Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan		
Noni Widyastuti. Palupiningdyah (2015)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan hasil dalam penelitian pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan
Heidarzadeh, Mirvaisi (2013)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan	

KANJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Menurut definisi Robbin dan Judge (2008) kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang berhasil karyawan capai sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan serta dapat

diukur hasil kerjanya secara kuantitas dan kualitas. Istilah kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang berhasil karyawan raih dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria serta dapat diukur hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Rivai dan Basri (2006) kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai hasil keseluruhan selama periode tertentu yang akan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama seperti standar hasil kerja, target atau sasaran. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang sebanding dengan standar hasil kerja yang ditetapkan organisasi dan telah disepakati bersama sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator pengukur kinerja individu menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Motivasi Intrinsik

Motivasi menurut Robbin dan Judge (2007) adalah upaya yang dikerahkan individu untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, pada konteks organisasi motivasi adalah perilaku individu yang bekerja dengan segala daya dan upaya di sebabkan adanya faktor tertentu untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Motivasi menurut Mangkunegara (2013) adalah energi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal individu untuk dapat menjalankan tindakan yang di sebabkan adanya keterbatasan secara fisik dan psikis, yaitu dorongan yang digunakan guna mencapai tujuan tertentu. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki motivasi dalam diri individu demi meningkatnya kinerja organisasi.

Dari pengertian motivasi intrinsik di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah kondisi dimana karyawan memiliki semangat dan termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target dan ketentuan organisasi yang di sebabkan adanya dorongan dari dalam diri individu itu sendiri karena pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi tersendiri saat melakukan pekerjaannya, motivasi yang dimiliki karyawan satu sama lain memiliki perbedaan.

Luthans (2006) menyatakan untuk dapat mengukur motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) *Achievement* (Keberhasilan)

- 2) *Recognition* (Pengakuan)
- 3) *Work it Self* (Pekerjaan itu Sendiri)
- 4) *Responsibility* (Tanggung Jawab)
- 5) *Advencement* (Pengembangan)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menurut definisi Robbins dan Judge (2007) adalah perilaku karyawan yang memiliki kecenderungan untuk memihak suatu organisasi yang bertujuan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Reilly dalam Sopiah (2008) menyatakan komitmen organisasional adalah ikatan kejiwaan yang dimiliki individu pada organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi, sedangkan menurut definisi Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah ikatan secara psikologi yang dimiliki karyawan dengan organisasi yang ditandai dengan adanya: karyawan yang percaya dan menerima tujuan, nilai-nilai organisasi secara kuat, keinginan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk dapat mempertahankan status keanggotaan atau kedudukan sebagai anggota organisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan yang dimiliki individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang menyebabkan kecenderungan individu mau mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dengan cara keterlibatan kerja dan setia terhadap organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Sopiah (2008) menyatakan komitmen organisasional sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu:

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut definisi Organ *et al.* (2006) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku yang dipilih individu secara bebas, perilaku tersebut tidak memiliki hubungan langsung atau tertulis dengan sistem penghargaan namun perilaku ini dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2008) OCB adalah perilaku individu yang tidak menjadi kewajiban secara formal, tetapi perilaku tersebut dapat mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. OCB menurut Podsakoff dan Mackenzie (2005) adalah perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku yang muncul dari perasaan senang yang dirasakan didalam diri karyawan. sehingga menciptakan perilaku yang baik dari diri karyawan saat bekerja, seperti perasaan sukarela, tulus, senang hati, ataupun perasaan lebih bersemangat dalam bekerja perilaku tersebut dilakukan karyawan semata-mata demi kepentingan

organisasi dan dirinya sendiri walaupun karyawan menyadari perilaku OCB yang dilakukan tidak diakui secara langsung dalam penilaian kinerja.

Menurut Organ *et al.* (2006) terdapat lima dimensi utama dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu:

- 1) *Altruism* (sikap tolong menolong)
- 2) *Conscientiousness* (patuh terhadap peraturan)
- 3) *Sportmanship* (sikap sportif)
- 4) *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)
- 5) *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi)

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian.

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Setiap karyawan yang telah memiliki motivasi dari dalam diri yang tinggi akan rela bekerja dengan sebaik mungkin tanpa perlu adanya paksaan dari atasan, perilaku ini sering di sebut sebagai *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku tersebut menyebabkan karyawan akan bekerja melebihi tanggung jawab sebenarnya hal tersebut dikarenakan karyawan akan tergerak memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan tanpa mengharapkan imbalan. Soentoro (2013) motivasi dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior (OCB)* apabila karyawan termotivasi karena mereka merasa dihargai sehingga berpengaruh terhadap sikap mereka yang mau menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya, namun perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tidak akan terjadi apabila karyawan tidak memiliki motivasi.

Menurut Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya jika setiap karyawan memiliki motivasi dari dalam diri sendiri saat bekerja maka akan memiliki pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Danendra dan Mujiati (2016), Anwar (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai perilaku yang memiliki kecenderungan memihak organisasi dikarenakan karyawan memiliki ikatan secara psikologi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Adanya ikatan secara psikologi antara karyawan dengan organisasi dapat memunculkan perilaku

Organization Citizenship Behavior (OCB) hal tersebut terjadi di karenakan karyaawan ingin selalu terlibat dalam pekerjaan yang ada sebagai bentuk kesetiaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai di dalam organisasi.

Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi karyawan akan bekerja sebaik mungkin tanpa adanya paksaan baik diawasi atasan maupun tidak, selain itu karyawan tidak segan-segan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tersebut dilakukan karyawan semata-mata sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi demi tercapainya tujuan organisasi karena karyawan menganggap organisasi merupakan miliknya. Reilly dalam Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara jelas memiliki hubungan dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putrana, dkk (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya apabila organisasi dapat menghadirkan komitmen dari diri karyawan maka karyawan akan memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Danendra dan Mujiati (2016), Lubis (2015), Sani (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan

Saat karyawan memiliki motivasi yang muncul dari dalam individu karyawan akan bekerja dengan semangat serta fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan daya dan upaya yang dimiliki sesuai dengan target dan standar yang diterapkan organisasi. Robbin dan Judge (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan yang di inginkan.

Menurut penelitian yang di lakukan Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki motivasi dari dalam diri individu akan memiliki kinerja yang baik, penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Danendra dan Mujiati (2016), Maulana, dkk (2015), Apriliana, dkk (2013), Anggraini, dkk (2014), Jatmiko, dkk (2015), Sani (2013), Kiruja dan Makuru (2013), Azar dan Shafighi seluruh penelitian diatas menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dirianzani, Sugiono dan Hardiningtyas (2014) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan *gap research* di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Tidak hanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Luthans (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, kinerja karyawan yang baik dapat terjadi dikarenakan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, serta tingkat pergantian karyawan yang rendah.

Komitmen organisasi dapat terjadi karena karyawan memiliki ikatan secara psikologi yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk selalu terlibat dalam suatu pekerjaan serta karyawan memiliki kesetiaan untuk tetap berada di dalam organisasi. Sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik karena karyawan bekerja tanpa adanya paksaan dan karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi yang dapat menyebabkan turunya kinerja karyawan dan organisasi dikarenakan karyawan tidak fokus dalam bekerja.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Danendra dan Mujiati (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki komitmen dalam bekerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi, penelitian ini juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan Maulana, dkk (2015), Apriliana, dkk (2013), Anggriani, dkk (2014), Jatmiko, dkk (2015), Ticoalu (2013), Sani (2013), Putrana, dkk (2016) seluruh penelitian diatas menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dirianzani, Sugiono dan Hardiningtyas (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* di atas maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan komitmen organisasional *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki perilaku mau membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya paksaan serta tanpa mengharapkan imbalan, kondisi tersebut menyebabkan karyawan bekerja melebihi tanggung jawab yang diberikan, tingginya sikap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan akan

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2008) fakta menunjukkan organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki sikap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang baik, organisasi tersebut akan memiliki kinerja yang lebih baik di bandingkan dengan organisasi lain yang kurang memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Danendra dan Mujiati (2016) menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* saat bekerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi, penelitian ini juga di dukung dengan penelitian yang dilakukan Putrana, dkk (2016), Lubis (2015), Ticoalu (2013), Sani (2013) seluruh penelitian diatas menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Heidazadeh dan Mirvaisi (2013) yang menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan *gap research* di atas maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H5: *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Ketika seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik yang muncul dari dalam diri sendiri karena suatu dorongan, maka hal tersebut akan memunculkan perasaan senang dalam bekerja dan memunculkan perasaan untuk bekerja melebihi apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan atau yang sering disebut dengan OCB, dengan munculnya OCB di dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan sangat baik, sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja terbaiknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widyastuti dan Palupiningdyah (2015) yang menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh mediasi antara pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh: Sani pada tahun (2013), Ticoalu (2013) yang menyatakan bahwa OCB secara positif dan mempengaruhi kinerja karyawan.

H6: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Komitmen organisasi dapat di definisikan sebagai ikatan psikologi karyawan dengan organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Adanya ikatan psikologi antara karyawan dengan organisasi menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik di karenakan karyawan bekerja dengan daya dan upaya yang

dimiliki tanpa adanya paksaan baik diawasi atasan maupun tidakawasi atasan.

Kinerja karyawan yang baik sulit terjadi apabila karyawan tidak memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku rela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dapat mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik dikarenakan karyawan tidak hanya bekerja menyelesaikan tanggung jawab yang dimiliki melainkan rela mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya.

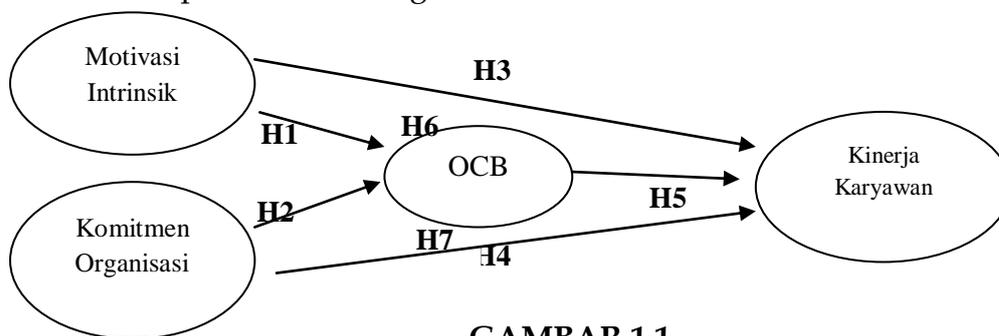
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik dikarenakan karyawan memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang disebabkan adanya komitmen organisasi. Perilaku ini juga didukung oleh penelitian Sani (2013), Putrana, dkk (2016)

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketuju dalam penelitian ini adalah:

H7: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Model Penelitian

Dari uraian pemikiran variabel-variabel tersebut dapat diperjelas melalui gambar model penelitian sebagai berikut:



GAMBAR 1.1

Gambar Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif dengan mengolah hasil penelitian kedalam analisis statistic, serta dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari pihak pertama. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap tingkat fakultas pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sejumlah 103 karyawan. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 1-5.

Pendekatan analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *path analysis* melalui dua kali proses regresi dan uji pengaruh tidak langsung guna mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen serta guna mengetahui pengaruh tidak langsung (Ghozali 2011), dan dikarenakan pendekatan penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, maka pengujian instrumen penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* sebagai validitas dengan kriteria valid jika nilai signifikansi (*Pearson Correlation*) >0,5 menurut Sekaran (2006) dan Reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebagai reliabilitas dengan kriteria reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 menurut Ghozali (2006). Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan mengetahui secara parsial hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat memediasi pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Deskriptif Penelitian

Setelah dilakukan penyebaran diperoleh 77 kuesioner dari 8 fakultas. Hasil karakteristik responden diperoleh presentase laki-laki sebanyak 77%, perempuan 10% dan tidak diisi 13%. Usia 21-30 tahun sebanyak 3%, 31-40 tahun 9%, 41-50 tahun 53%, 51-60 tahun 17% dan tidak diisi 18%. Tingkat pendidikan SMA diperoleh presentase sebanyak 64%, Diploma 3%, S1 14% dan tidak diisi 19%. Masa kerja <5 tahun sebanyak 3%, 5-10 tahun 9%, 11-20 tahun 16%, 21-30 tahun 57%, 31-40 tahun 5% dan tidak diisi 9%.

Definisi Operasional Variabel

TABEL 1.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk disuatu pekerjaan (Robbins, 2008)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2008)	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur organisasi.
			Saya sangat memperhatikan kualitas yang saya hasilkan dalam bekerja.
			Saya tidak telat dalam memulai bekerja dan saat selesai bekerja setiap harinya.
			Saya selalu berusaha bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan organisasi.
			Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat
			Saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
			Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya tanpa banyak dijelaskan pimpinan atau rekan kerja
			Saya berinisiatif melakukan pekerjaan lain bila sudah selesai mengerjakan sebuah pekerjaan
			Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan
			Saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya
Motivasi Intrinsik	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti (Luthans,2006)	1. <i>Achievement</i> 2. <i>Recognition</i> 3. <i>Work it Self</i> 4. <i>Responsibility</i> 5. <i>Advancement</i> (Luthans,2006)	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya
			Peluang karir yang luas di organisasi ini merupakan motivasi saya dalam bekerja
			Pimpinan memberikan <i>reward</i> atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan organisasi
			Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan pimpinan merupakan salah satu yang memotivasi saya dalam bekerja
			Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya
			Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk berprestasi
			Atasan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu mengawasi
			Saya merasa bersemangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi atasan
			Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah yang memotivasi saya dalam bekerja
			Bekerja di UMY membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang
Komitmen Organisasi	Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Allen dan Meyer (dalam Sopiah,2008)	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitme</i> Allen dan Meyer (dalam Sopiah,2008)	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini
			Saya merasa masalah yang terjadi di UMY menjadi permasalahan saya juga
			Saya merasa menjadi bagian keluarga besar UMY
			Saya sulit meninggalkan UMY ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.
			Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan UMY
			Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang
			Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan UMY saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan
			Saya merasa belum mem

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
			berikan banyak kontribusi bagi UMY
			UMY ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.
OCB	OCB adalah perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan agregat meningkatkan fungsi organisasi Menurut (Organ et al. 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruis</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> (Organ et. Al. 2006)	Saya memiliki sikap untuk membantu rekan kerja saya yang kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan, setelah tugas yang diberikan kepada saya telah selesai.
			Saya memiliki sikap untuk menghargai kesalahan yang dilakukan rekan kerja saya dalam bekerja secara team, dengan memberikan solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya
			Saya akan melakukan pekerjaan lain yang sekiranya harus dikerjakan tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu
			Saya tidak melanggar peraturan atau SOP yang telah dibuat UMY walaupun atasan tidak memantau pekerjaan saya.
			Saya bisa memberikan toleransi terhadap UMY seperti dalam hal keterlambatan memberikan gaji, karena UMY telah memberikan saya berbagai fasilitas yang cukup dalam bekerja.
			Saya melakukan setiap tugas yang diberikan oleh UMY dengan bersungguh sungguh
			Saya harus menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.
			Saya bisa memaafkan dengan tulus dan ikhlas apabila rekan kerja saya berbuat salah terhadap saya.
			Secara pribadi saya akan selalu mendukung pengembangan yang dilakukan oleh UMY.
			Saya siap melaksanakan pengembangan yang dilakukan oleh UMY tanpa paksaan oleh atasan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 77 responden dan diolah menggunakan SPSS 16 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

TABEL 1.3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	Reliabilitas
		Pearson Correlation	Cronbach's Alpha
Motivasi Intrinsik	MI 1	0,000	0,766
	MI 2	0,000	
	MI 3	0,000	

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	Reliabilitas		
		Pearson Correlation	Cronbach's Alpha		
	MI 4	0,000			
	MI 5	0,001			
	MI 6	0,000			
	MI 7	0,000			
	MI 8	0,002			
	MI 9	0,000			
	MI 10	0,000			
	Komitmen Organisasi	KO 1		0,000	0,755
		KO 2		0,000	
		KO 3		0,007	
KO 4		0,000			
KO 5		0,000			
KO 6		0,000			
KO 7		0,003			
KO 8		0,014			
KO 9		0,005			
OCB	OCB 1	0,003	0,733		
	OCB 2	0,002			
	OCB 3	0,009			
	OCB 4	0,022			
	OCB 5	0,004			
	OCB 6	0,000			
	OCB 7	0,000			
	OCB 8	0,011			
	OCB 9	0,017			
	OCB 10	0,000			
Kinerja Karyawan	K 1	0,019	0,743		
	K 2	0,004			
	K 3	0,000			
	K 4	0,000			
	K 5	0,001			
	K 6	0,004			
	K 7	0,000			
	K 8	0,000			
	K 9	0,007			
	K 10	0,000			

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* atau 0,05 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya berdasarkan pada

Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga alat instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

UJI HIPOTESIS

PATH TAHAP PERTAMA

Path tahap pertama ini akan menguji hipotesis satu dan dua mengenai pengaruh variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*

TABEL 1.4

Rangkuman Uji T

Variabel	Unstandarized Coefficients	Standarrized Coefficients	Sig	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,295	0,435	0,000	Positif signifikan
Komitmen organisasi	0,164	0,215	0,038	Positif signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018

Hipotesis 1: Pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui *p value* $0,000 < \alpha = 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,435. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Widyastuti dan Palupiningdyah (2015), Danendara dan Mujiyati (2016), Anwar (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Hipotesis 2: Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui *p value* $0,038 < \alpha = 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,215. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putrana, dkk (2016), Danendara dan Mujiati (2016), dan Sani (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

TABEL 1.5
Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
0,536	0,287	0,268	2,612,283

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel 1.5 nilai korelasi majemuk (R) antara variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi sebesar 0,536. Sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R²*=0,268 menunjukkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 26,8% dan sisanya sebesar 73,2% perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki tenaga tetap kependidikan di pengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi intrinsik dan komitmen organisasi.

PATH TAHAP KEDUA

Path tahap kedua ini akan menguji hipotesis tiga, empat dan lima mengenai pengaruh variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

TABEL 1.6
Rangkuman Uji T

Variabel	Unstandarized Coefficients	Standarrized Coefficients	Sig	Keterangan
Motivasi intrinsik	0,183	0,239	0,025	Positif signifikan
Komitmen organisasi	0,082	0,095	0,330	Positif tidak signifikan
OCB	0,500	0,442	0,000	Positif signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018

Hipotesis 3: Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui *p value* $0,025 < \alpha = 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,239. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh

positif terhadap kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti dan Palupiningdyah (2015), Danendra dan Mujiati (2016), Maulana, dkk (2015), Apriliana, dkk (2013), Anggraini, dkk (2014), Jatmiko, dkk (2015), Sani (2013), Kiruja dan Makuru (2013), Azar dan Shafighi (2013) seluruh penelitian diatas menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4: Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui $p\text{ value } 0,330 < \alpha = 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,095. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marty dan Hudinasih (2012) dan Dirianzani, dkk (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 5: Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui $p\text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,442. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Danendra dan Mujiati (2016), Putrana, dkk (2016), Ticoalu (2013) dan Sani (2013) yang menyatakan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

TABEL 1.7

Uji Koefisien Determinasi

R	R²	<i>Adjusted R²</i>	Std. Error
0,638	0,407	0,383	2,6084

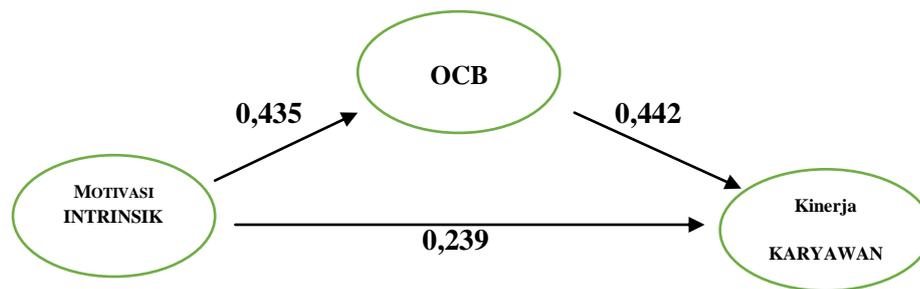
Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel 1.7 nilai korelasi majemuk (R) antara variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,638. Sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R²*= 0,383 menunjukkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7%. Jadi kinerja tenaga tetap kependidikan di pengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi intrinsic, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

PENGUJIAN PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Tahap Pertama

Analisis jalur pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB) memiliki diagram analisis jalur sebagai berikut:



GAMBAR 1.2

Diagram Jalur

Hasil perhitungan pengaruh mediasi hipotesis enam ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1.8

Perhitungan Pengaruh Mediasi

Hubungan antar variable	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	0,239	$0,435 \times 0,442 = 0,192$	$0,239 + 0,192 = 0,431$

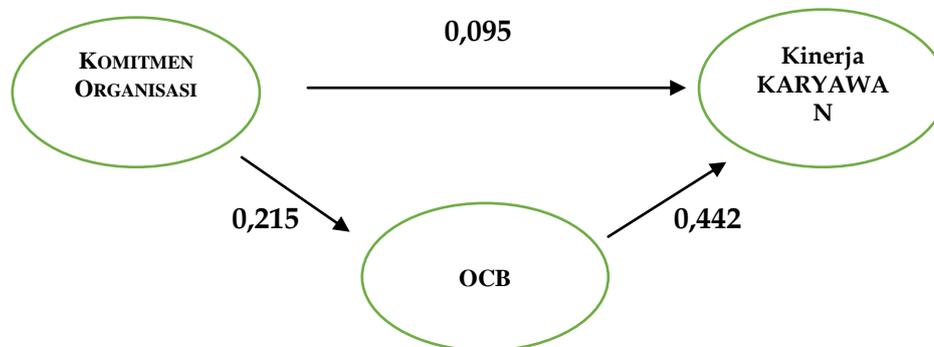
1. Pengujian hipotesis 6: pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel 1.8 dihasilkan total pengaruh sebesar 0,431 lebih besar dari pada pengaruh langsung sebesar 0,239. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terbukti benar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013), Ticoalu, (2013), Widiastuti dan palupiningdyah (2015).

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Tahap Dua

Analisis jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki diagram analisis jalur sebagai berikut:



GAMBAR 1.3

Diagram Jalur

Hasil perhitungan pengaruh mediasi hipotesis tujuh ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1.9

Perhitungan Pengaruh Mediasi

Hubungan antar variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	0,095	$0,215 \times 0,442 = 0,095$	$0,095 + 0,095 = 0,190$

2. Pengujian hipotesis 7: pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan tabel 1.9 dihasilkan total pengaruh sebesar 0,190 lebih besar dari ada pengaruh langsung sebesar 0,095. Sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terbukti benar.

Dari hasil diatas maka uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan. Kondisi tersebut sesuai dengan prosedur Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali, (2011) yang menyatakan pengujian mediasi (intervening) dapat dilakukan jika pengaruh antar variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organization citizenship behavior (OCB)* sebagai variable interverning dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
- 2) Komitmen intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.
- 3) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan, yang meliputi:

- 1) Dalam penarikan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada responden banyak kuesioner yang tidak kembali dikarenakan berbagai alasan.
- 2) Penelitian ini hanya mengukur kinerja karyawan berdasarkan variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga penelitian ini belum mampu menggambarkan secara keseluruhan faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

- 1) Bagi Organisasi

Untuk para tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) agar mau dengan senang hati mengisi kuisisioner penelitian, yang nanti akan membantu memberikan masukan juga untuk organisasi kedepannya agar lebih baik lagi.

- 2) Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini hanya menggambarkan tiga variabel independen yaitu motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Sebenarnya masih terdapat variabel lain yang dapat digunakan untuk

menguji kinerja karyawan sehingga pada penelitian selanjutnya diperlukan pengujian variabel lain atau faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, misalnya seperti variabel kepuasan kerja, budaya organisasi. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah itu peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain, memperluas subjek penelitian atau mengganti objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriani, Amira Dwiki, dkk , 2014, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14, No. 1
- Apriliana, Sarrah, dkk, 2013, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No.1
- Azar, Maryam, Shafighi, Ali Akbar, 2013, The effect of Work Motivation on Employees' Job Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 9
- Danendra, AA Ngurah Bagus, Mujiati, Ni Wayan, 2016, Pengaruh Motivasi, Kopensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No. 10
- Dirianzani, Leindra, dkk, 2014, Analisis Pengaruh Motivasi intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Borongan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, Vol.2, No. 5
- EK, Kiruja, Mukuru Elegwa, 2013, Effect of Motivation on Employee Performance, *Management Journal*, Vol. 2, Issue. 4
- Fahmi. Irfan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta
- Ghozali, I. 2011. *Model Persamaan Struktural: Teori, dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 (7thed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harza, Maulana, Fakhrian, dkk. 2015, Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22, No.1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Jatmiko, Enggar Dwi, dkk, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.21, No.1
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behaviour: its Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Beverly Hills: CA

- Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2005). Organizational Citizenship Behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*.
- Putrana, Yoga, dkk, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Journal Of Management*, Vol. 2, No. 2
- Rivai dan Basri.A.F.M,. 2006. *Performance appraisal*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P and Judge, Timothy A. 2007, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, P. S. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Sani, Achmad, 2013, Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Peformance: the Mediating Effect of Organizational, *International Journal of Business and Management*, Vol.8, No.15
- Sekaran, Uma. 2006, *Research Methods For Busines*, Edisi 4, Jakarta, Salemba Empat.
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, ANDI.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas. Bandung, CV.Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ticoalu, Linda Kartini, 2013, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal EMBA*, Vol.1. No.4.
- Uno, B. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widyastuti, Noni, Palupiningdyah, 2015, Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening, *Management Analysis Journal*,4(1),76-78