

Pengaruh Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Negeri

(Studi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL), Kota Denpasar)

Ida Bagus Putu Ari Yoga ⁽¹⁾

I Wayan Suartina ⁽²⁾

I Made Risma M. Arsha ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: ariyoga464211@gmail.com

ABSTRACT

This study focuses on "The Influence of Work Coordination, Work Motivation, and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at the National Unity and Political Agency (Kesbangpol), Denpasar City". There are often conflicting meeting schedules so that you have to reschedule the meeting agenda, being late in preparing a file so that the administrative process is hampered, this also affects the accumulation of work because previous work has not been completed, the division of work that is not in accordance with the field makes a lack of mastery of work, so make employees who are asked for help feel compelled to help so that team goals are still achieved. Data collection methods in this study were documentation, literature study, interviews, observation and questionnaires. Data analysis techniques used by researchers are validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results showed that work coordination, motivation, and Organizational Citizenship Behavior had a positive and significant effect on the performance of employees at Kesbangpol Denpasar City. Efforts are needed to strengthen these factors together in order to create a productive and efficient work environment to optimally support the achievement of organizational goals.

Keywords: *Work Coordination; Work Motivation; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada "Pengaruh Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol), Kota Denpasar". Sering terjadinya jadwal rapat yang berbenturan sehingga harus merescchedule ulang acara rapatnya, Terlambat dalam menyiapkan suatu berkas sehingga proses administrasi menjadi terhambat, hal ini juga mempengaruhi menumpuknya pekerjaan karena pekerjaan sebelumnya belum di selesaikan, pembagian pekerjaan yang tidak sesuai pada bidangnya membuat kurangnya penguasaan pekerjaan, sehingga membuat pegawai yang diminta bantuan akan merasa terpaksa membantu agar tujuan tim tetap tercapai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi, studi pustaka, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi kerja, motivasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbangpol Kota Denpasar. Diperlukan upaya dalam memperkuat faktor-faktor ini secara bersama-sama guna menciptakan lingkungan kerja produktif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: *Koordinasi Kerja; Motivasi Kerja; Organizational Citizenship Behavior; Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Tugas terberat yang dihadapi oleh bangsa dan negara Indonesia kedepannya adalah menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, serta membangun budaya perpolitikan yang lebih demokrasi. Ini menjadi landasan untuk menentukan arah perkembangan politik Indonesia ke depan, yang didasarkan pada dua dimensi, yaitu ukuran menguatkan persatuan dan kesatuan, dan ukuran pembangunan pada sistem politik. Salah satu lembaga yang memegang tanggung jawab serta menunjang terselenggaranya keamanan dan kenyamanan lingkungan di daerah Kota Denpasar, adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Denpasar.

Terpadunya Bangsa dan Politik merupakan badan Pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kesatuan bangsa dan preposisi dan reorientasi tugas secara cekatan, sesuai dengan perubahan lingkungan di suatu pemerintadaerah/kota. Maka dari itu perlu adanya keberadaan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Denpasar. KESBANGPOL Kota Denpasar memiliki total 66 orang pegawai dimana terdiri dari 42 pegawai negeri dan 24 pegawai kontrak. KESBANGPOL memiliki tugas utama yaitu mengawasi dan mendata ormas-ormas yang berada di wilayah Denpasar.

Sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Denpasar, maka ditetapkan Visi Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Denpasar. Dalam konteks visi dan misi KESBANGPOL di Denpasar, masih banyak ditemukannya masalah masalah yang menghambat proses kinerja KESBANGPOL itu sendiri. Masalah yang ditemukan dalam ruang lingkup kinerja KESBANGPOL seperti terjadinya pembagian pekerjaan yang tidak sesuai pada bidangnya dan menyebabkan tidak meratanya suatu pekerjaan yang dilakukan, kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan sehingga masih bergantung kepada salah satu staff tertentu. Seringnya terjadi benturan jadwal rapat pada salah satu bidang dengan bidang yang lain sehingga salah satu bidang harus *merescedule* ulang acara rapatnya, ini dikarenakan adanya misskomunikasi antara bidang terkait pelaksanaan kegiatan sehingga terjadinya benturan jadwal. Kurang teliti dalam menyiapkan suatu berkas sehingga proses administrasi menjadi terlambat, juga membuat proses surat menyurat menjadi terlambat sehingga pekerjaan menjadi menumpuk.

Kinerja pegawai pada Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) menjadi menurun dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mendapat pekerjaan yang tidak sesuai, yang mengakibatkan kurangnya pemahaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Tentu saja ini akan

menghambat pekerjaan dari pegawai yang lainnya, yang harus membantu pekerjaan yang tidak seharusnya ia kerjakan.

**Tabel 1. Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar**

PERILAKU KERJA	PENILAIAN PRESTASI KERJA					
	JUMLAH		TAHUN			
	PEGAWAI	YANG	2020		2021	
			SANGAT BAIK (SB)	BAIK (B)	SANGAT BAIK (SB)	BAIK (B)
	DINILAI					
2020	2021					
Orientasi Pelayanan	42	42	11	31	8	34
Integritas	42	42	16	26	13	23
Komitmen	42	42	4	38	2	40
Disiplin	42	42	5	37	3	39
Kerjasama	42	42	6	36	6	36
Nilai Perilaku	42	42	10	32	10	32
Nilai Prestasi Kerja	42	42	6	36	6	36

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar, 2021

Berdasarkan data Tabel 1.1 diperoleh data kinerja pegawai dari tahun 2020 dan 2021. Dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yang terdapat pada orientasi pelayanan, integritas, komitmen, dan disiplin. Dan dapat dilihat juga pada nilai kerja sama terdapat beberapa orang yang memiliki nilai sangat baik (SB) dikarenakan dalam KESBANGPOL hanya beberapa orang itu yang mampu dan lebih menguasai pekerjaan yang kurang bisa dikerjakan oleh pegawai lainnya. Yang dimana sisa pegawai dengan nilai baik (B) sebenarnya mampu, namun kedisiplinan kerja yang kurang baik mengakibatkan, semua pekerjaan terfokus pada beberapa orang saja. Inilah salah satu penyebab dari kurangnya koordinasi kerja, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam KESBANGPOL.

Dengan pola koordinasi yang baik maka tujuan tim akan mempunyai lebih besar kemungkinan untuk tercapai jika dibandingkan dengan pola koordinasi yang buruk. Dengan begitu koordinasi yang sudah direncanakan bisa tidak teraplikasi dengan baik, ataupun di waktu rapat yang berbenturan sehingga harus merescchedule ulang acara rapatnya. Mungkin dikarenakan ada hal-hal yang masih kurang diperhatikan dalam berkoordinasi dengan anggota atau bidang satu dengan bidang lainnya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaikbaiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja. Dapat dilihat pada perolehan nilai prestasi kerja, dilihat pegawai yang mendapatkan nilai SB

(sangat baik) hanya sebanyak 6 pegawai. Sehingga kurangnya dalam motivasi kerja dapat memicu kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja terutama di KESBANGPOL Kota Denpasar dalam menyiapkan suatu berkas sehingga proses administrasi menjadi terhambat. Hal ini juga mempengaruhi menumpuknya pekerjaan karena pekerjaan sebelumnya belum di selesaikan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Seperti yang terjadi pada KESBANGPOL Kota Denpasar. Dimana beberapa pegawai masih bergantung kepada pegawai lainnya perihal kerjanya, dikarenakan pembagian pekerjaan yang tidak sesuai pada bidangnya membuat kurangnya penguasaan pekerjaan, sehingga membuat pegawai yang diminta bantuan akan merasa terpaksa membantu agar tujuan tim tetap tercapai yang bisa dilihat pada nilai perilaku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syauqi (2019), Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020), Resa Adji Kurniawan, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu (2019), Diane Foni Lumintang, Victor P K Lengkong, dan Rita N Taroreh (2022), Krisnawati Wiji Rahayu (2017), telah membuktikan bahwa Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

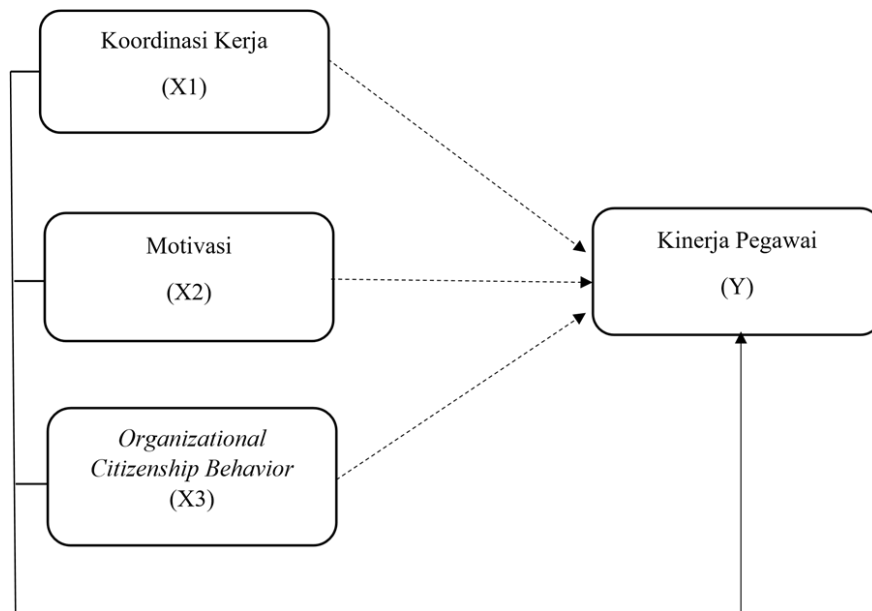
H₃ : Diduga *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Diduga Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar, Jl. Beliton No.1, Dauh Puri Kangin, Kec. Denpasar Barat., Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri pada Badan Kesatuan Bangsa dan Negara (KESBANGPOL) Kota Denpasar. pada tahun 2022 yang berjumlah 42 orang pegawai. Penelitian ini akan menggunakan penelitian sampel yaitu sampel jenuh. maka jumlah sampelnya akan sama dengan populasinya yaitu berjumlah 42 orang. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara, studi pustaka, observasi, kuisioner. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi

Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi, Uji T dan Uji F. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 30 orang responden maka dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator variable pada penelitian ini yaitu 8 butir pernyataan dari variabel koordinasi kerja (X1), 9 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 8 butir pernyataan dari variabel organizational citizenship behavior (X3), dan 6 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Dan hasil uji realibilitas instrument menyatakan seluruh instrument-instrumen variable pada penelitian ini semuanya dikatakan reliable karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Uji Stastistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Koordinasi Kerja (X1)	42	31	40	35.74	2.642
Motivasi Kerja (X2)	42	32	43	37.76	2.721
Organizational Citizenship Behavior (X3)	42	29	39	34.07	2.443
Kinerja (Y)	42	24	30	26.83	2.106
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. diatas, jumlah data yang diteliti adalah 95 data. Dari total 95 data penelitian dapat diuraikan deskripsi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Koordinasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,74 dan nilai standar deviasi 2,642 lebih rendah dari nilai rata-rata, nilai maksimum sebesar 40, nilai minimum sebesar 31.

2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,76 dan nilai standar deviasi 2,721 lebih rendah dari nilai rata-rata, nilai maksimum sebesar 43, nilai minimum sebesar 32.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

Berdasarkan table 1, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 26,83 dan nilai standar deviasi 2,443 lebih rendah dari nilai rata-rata, nilai maksimum sebesar 39, nilai minimum sebesar 29.

4. Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 37,76 dan nilai standar deviasi 2,106 lebih rendah dari nilai rata-rata, nilai maksimum sebesar 30, nilai minimum sebesar 24.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06999639
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.122
	Negative	-.169
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.604 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada tabel diatas memiliki tingkat Asymp. Sig sebesar $0,604 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	4.949	2.984		.105
Koordinasi Kerja (X1)	-.049	.059	-.135	.417
Motivasi Kerja (X2)	-.250	.278	-.712	.374
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	.236	.309	.604	.450

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variable Koordinasi Kerja sebesar 0.417, Motivasi Kerja 0.374 dan *Organizational Citizenship Behavior* 0,450 maka semua variabel memiliki nilai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 Koordinasi Kerja (X1)	.921	1.085
Motivasi Kerja (X2)	.640	5.314
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	.140	5.287

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji multikolonieritas seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10.00 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,100. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	25.494	6.686		.824	.389
Koordinasi Kerja (X1)	.118	545.132	.149	2.895	.000
Motivasi Kerja (X2)	.418	910.621	.340	5.674	.003
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	.379	122.691	.439	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear Berganda seperti yang disajikan pada Tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$(Y = 25.494 + 0,118 X_1 + 0,418 X_2 + 0,379 X_3 + e)$$

Model regresi diatas memiliki interpretasi sebagai berikut:

$\alpha = 25.494$: Secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 33.587 artinya apabila variabel Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak mengalami perubahan maka kinerja akan menurun sebesar konstan 25.494.

$\beta_1 = 0,118$: Apabila Koordinasi Kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) dianggap tetap maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.118 satuan.

$\beta_2 = 0,418$: Apabila Motivasi Kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Koordinasi Kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) dianggap tetap maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.418 satuan.

$\beta_3 = 0,379$: Apabila *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Koordinasi Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap tetap maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.379 satuan.

Tabel 7. Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.494	6.686		.824	.389
Koordinasi Kerja (X1)	.118	545.132	.149	2.895	.000
Motivasi Kerja (X2)	.418	910.621	.340	5.674	.003
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3)	.379	122.691	.439	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil Uji hipotesis (Uji t) pada tabel diatas, ditemukan hasil bahwa:

- Variabel Koordinasi Kerja (X_1) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,118 dan nilai t-hitung $2.895 > t\text{-tabel } 2.018$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, sehingga dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Koordinasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan demikian hipotesis satu (H_1) diterima.
- Variabel Motivasi Kerja (X_2) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,418 dan menunjukkan nilai t-hitung $5.674 > t\text{-tabel } 2.018$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, sehingga dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi

Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan demikian hipotesis dua (H2) diterima.

3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,379 dan menunjukkan nilai t-hitung $3.548 > t\text{-tabel } 2.018$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, sehingga dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan demikian hipotesis dua (H3) diterima.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2346.153	3	2.051	8.444	.023 ^b
	Residual	175.680	38	4.623		
	Total	2181.833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior* (X3), Koordinasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Data diolah, 2023

Pengujian dilakukan dengan membandingkan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Hasil uji F menunjukkan nilai f-hitung sebesar $8.444 >$ dari f-tabel 2.82 dengan tingkat signifikan sebesar 0,023. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Koordinasi Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.434	.342	2.15011

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior* (X3), Koordinasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil dari analisis koefisien determinasi dilihat pada nilai *R-Square* sebesar 0,434 menunjukkan bahwa 43,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Koordinasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, (1) Koordinasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (2). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (3). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4). Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh Koordinasi Kerja, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Denpasar, dapat dilihat bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* memperoleh nilai nilai koefisien parameter terendah sebesar 0,379. Hal ini mengimplikasikan bahwa adopsi perilaku kewarganegaraan organisasi oleh pegawai secara positif berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Untuk memaksimalkan kontribusi OCB, manajemen perlu membangun budaya organisasi yang mendorong perilaku kewarganegaraan. Ini dapat dicapai melalui promosi nilai-nilai seperti kolaborasi, dukungan, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Mengapresiasi dan menghargai perilaku positif tersebut dalam setiap tingkat organisasi dapat memperkuat norma-norma budaya yang mendukung kinerja dan kerjasama yang lebih baik di antara pegawai.

Daftar Pustaka

- Gunawan, J.S, P.d Solang, dan E.W Kartika. 2013. "Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 1(2): 120–33. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/961>.
- Halim, Ayu Nathaniah, dan Brigitta Maria Dewi. 2018. "Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 6(2): 183–93.
- Harahap, Sandhi Fialy, dan Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120–35.
- Husna. A. 2021. "Pengaruh Koordinasi dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Basarnas Medan." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(July)*: 1–23.
- Jufrizen, Jufrizen, Salman Farisi, Muhammad Elfi Azhar, dan Raihanah Daulay. 2020. "Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 4(2): 145–65.
- Kurniawan, Resa Adji, Nurul Qomariah, dan Pawestri Winahyu. 2019. "Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal*

-
- Penelitian Ipteks* 4(2): 148–60.
- Lumintang, D F et al. 2022. “Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara The Effect Of Work Discipline And Coordination On Performance Of North Sulawesi National Road Implementation Center Employees Oleh : Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal 1682-1693.” 10(1): 1705–14.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Munawirsyah, I. “Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan.” *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 7(2): 33–39.
- Putri, Yumna Dalian, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. “Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Kinerja Karyawan (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 50(6): 157–63.
- Rismayadi, Budi, dan Mumun Maemunah. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia).” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 2(1): 124–35.
- Riyadi, Slamet, dan Aria Mulyapradana. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan.” *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* 13: 106–17.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Mahayasa, I. G. A., Yasa, I. K. D., & Budi, I. G. A. A. E. (2021). Improving Employee Performance Through Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 26-33.
- Sumampouw, Ruland Willy Jack, dan Lemo Agung Wahyudi. 2020. “Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Periode 2019.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 17(01): 50–60.
- Syauqi, Ahmad. 2019. “Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.” *Jurnal Renaissance* 4(02): 551–59.
- Viska, A. 2019. “Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.”
- Wildanu, E., Irfan, D., & Fauzi, I. 2021. “Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kesambi Kota Cirebon.” *Jurnal Sosial, Filsafat Dan Komunikasi*: 47–62.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.