

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT RICKINDO

Natasya Dilla¹, Widya Parimita², Suherdi³

Universitas Negeri Jakarta

Email: natasyadilla04@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is influence between Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior. In this study amounted of 109 respondents. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach. The data analysis technique used SPSS version 25.0 was preceded by a normality test and a linearity test. The Kolmogorov – Smirnov normality test gives results of 0.200 for the work motivation variable, 0.200 for the organizational justice variable, and 0.090 for the Organizational Citizenship Behavior variable. The linearity test yields 0.013 on work motivation for OCB and 0.027 for organizational justice for OCB. The Multicollinearity test gave a Tolerance result of 0.988 on both variables while the Heteroscedasticity test gave a result of 0.890 and 0.711. The next test is the F test and t test. The results of this study indicate that work motivation and organizational justice have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Organizational Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dalam penelitian ini berjumlah 109 responden. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 25.0 didahului dengan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas Kolmogorov – Smirnov memberikan hasil sebesar 0,200 untuk variabel motivasi kerja, 0,200 untuk variabel keadilan organisasi, dan 0,090 untuk variabel Perilaku Kewargaan Organisasi. Uji linieritas menghasilkan 0,013 pada motivasi kerja untuk OCB dan 0,027 untuk keadilan organisasi untuk OCB. Uji Multikolinearitas memberikan hasil Toleransi sebesar 0,988 pada kedua variabel sedangkan uji Heteroskedastisitas memberikan hasil sebesar 0,890 dan 0,711. Uji selanjutnya adalah uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Keadilan Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Piyandini et al., (2021) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, apabila sumber daya manusia tidak menjalankan atau menjalankan perannya dengan baik maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Untuk membentuk sumber daya manusia yang mampu menjalankan perannya dengan baik, perusahaan membutuhkan karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi. Mengutip dari fastcompany.com yang ditulis oleh Chamorro, (2022) mengatakan bahwa OCB yang baik adalah kunci utama dalam bekerja. Memiliki OCB yang tinggi akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap karyawannya. Ningtiyas, (2021) menemukan bahwa jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan OCB yang baik, maka karyawan

tersebut dapat mengontrol perilakunya dan dapat memilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan tempatnya bekerja.

Perusahaan mengharapkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan untuk membantu meningkatkan efisiensi organisasi dalam perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan memiliki karyawan dengan OCB yang baik. Hal ini terjadi pada karyawan PT. Rickindo. Rickindo adalah PT yang bergerak di industri jasa konstruksi. Seringkali beberapa perusahaan atau organisasi menggunakan PT Rickindo berkolaborasi dalam pembuatan interior atau desain sebagai pelengkap perusahaan atau organisasi Anda, antara lain hotel, toko, rumah sakit, bank, dan lain-lain.

PT Rickindo mengharapkan seluruh karyawannya berperilaku OCB guna meningkatkan efisiensi pengelolaan perusahaan. Sebagai bagian dari penelitian ini, wawancara yang dilakukan dengan *Human Resource Development* (HRD) menyatakan bahwa perilaku OCB terhadap karyawan merupakan komitmen karena setiap karyawan harus berperan aktif dalam membantu perusahaan untuk terus mencapai tujuannya. Namun tidak semua karyawan PT. Rickindo berperan aktif dalam kegiatan rapat, seperti memberikan masukan atau saran, sehingga menghambat tujuan yang seharusnya dicapai oleh PT. Rickindo sendiri.

Untuk meningkatkan OCB yang rendah pada PT Rickindo dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mewawancarai lima karyawan PT. Rickindo. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa PT. Karyawan Rickindo masih belum memiliki inisiatif untuk membantu rekan yang membutuhkan bantuan, karyawan juga belum berperan aktif dalam kegiatan volunteer yang dimiliki oleh PT. Rickindo. Selain itu karyawan PT. Rickindo masih belum bisa memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya.

Kemudian untuk melihat bagaimana sebenarnya keterkaitan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Rickindo melakukan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuisioner melalui google form kepada 30 karyawan untuk mengetahui faktor apa saja yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Rickindo. Berikut diuraikan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 30 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di PT. Rickindo:

Tabel 1 Hasil Pra-Riset pada Karyawan PT Rickindo

No	Variabel	Ya	Tidak
1	Iklm Organisasi	70%	30%
2	Motivasi Kerja	86,70%	13,30%
3	Budaya Organisasi	76,70%	23,30%
4	Kepemimpinan Transformasional	70%	30%
5	Kepuasan Kerja	73,30%	26,70%
6	Keadilan Organisasi	83,30%	16,70%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dilihat dari Tabel 1.1, hasil studi pendahuluan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) variabel dengan persentase

tertinggi adalah “Motivasi Kerja” dengan persentase 86,7% dengan pernyataan “Kondisi kerja yang nyaman akan memotivasi saya untuk bekerja”. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, jika seorang karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja, maka karyawan tersebut tidak akan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Seperti yang ditunjukkan oleh Dewi (2019), ketika karyawan sangat termotivasi untuk bekerja, otomatis OCB karyawan meningkat ketika karyawan merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaannya.

Kemudian variabel terbesar kedua yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu Keadilan Organisasi dengan persentase sebesar 83,3% dengan pernyataan “Saya mendapatkan perlakuan yang sama dari perusahaan tergantung hasil yang dicapai”. Dalam penelitian Rivai, (2021), perusahaan harus mengutamakan keadilan organisasi yang nyata, terutama keadilan bagi karyawan. Karyawan harus merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dalam hal apa pun. Konsep keadilan meliputi pembagian kerja, upah dan hal-hal lain yang menunjukkan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya. Hal ini karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan mengenai pekerjaan dan tanggung jawab di perusahaan.

Pentingnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi untuk dipelajari karena mempengaruhi individu dan perusahaan itu sendiri. OCB sangat penting bagi karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Karena pengakuan OCB yang tinggi di kalangan karyawan akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan atau organisasi itu sendiri. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan keadilan organisasi merupakan hal yang dapat meningkatkan OCB karyawan. Ketika pekerja senang dan gembira, dalam keadaan apapun pekerja akan dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan senang hati, tanpa merasa terpaksa.

Relevansi penelitian ini terletak pada hal-hal yang membuat variabel tersebut menarik untuk diteliti yaitu untuk mencari pengetahuan baru dan menguji kebenaran pengetahuan. Selain itu karena PT Rickindo belum memiliki penelitian terkait variabel perilaku sosial organisasi, motivasi kerja, dan keadilan organisasi, peneliti tertarik untuk mempelajari variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Najih & Mansyur, (2022) OCB ditemukan sebagai sikap bebas atau sukarela untuk membantu rekan kerja yang sedang dalam kesulitan. Meskipun OCB tidak diakui sebagai sistem penghargaan formal, OCB membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Vipraprastha et al., (2018) OCB adalah perilaku inisiatif individu yang tidak boleh berupa uraian tugas, tetapi dilakukan secara sukarela, tanpa memerlukan imbalan, untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. target. efisien dan efektif. Menurut Adawiyah et al., (2022), OCB adalah perilaku sukarela, bukan tindakan paksaan, yang bertujuan mengutamakan kepentingan organisasi untuk memuaskan karyawan atau berkontribusi pada perusahaan. Shams Addin, (2018) OCB adalah penugasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di luar deskripsi pekerjaan yang menguntungkan

keberhasilan organisasi. Yuliati, (2020) kemudian mengatakan bahwa OCB adalah perilaku sukarela bukan tindakan paksaan terhadap isu-isu yang mengutamakan kepentingan pribadi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang terjadi pada karyawan untuk membantu rekan kerja secara sukarela tanpa paksaan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ, (2006) ada lima dimensi diantaranya: *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtessy, dan Civic Virtue.*

Motivasi Kerja

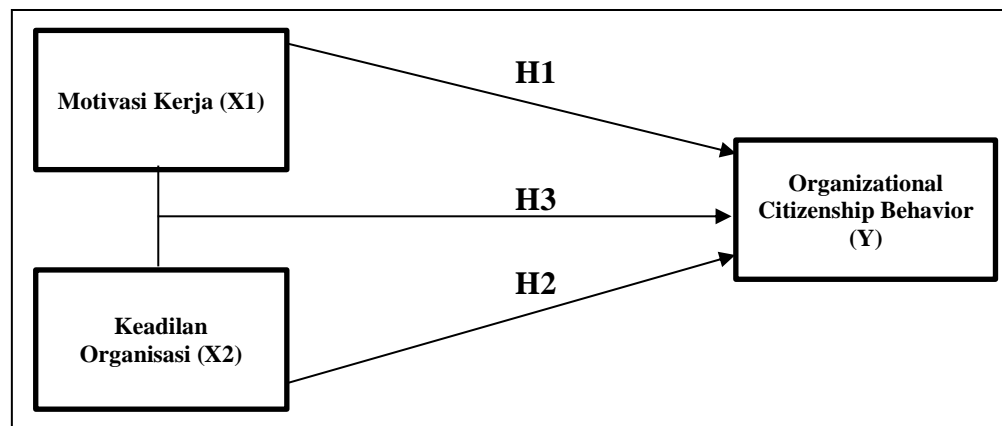
Muis & Amrison, (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kondisi internal seseorang untuk melakukan tindakan tertentu agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Astuti et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi dari kekuatan internal dan eksternal yang diciptakan oleh karyawan dalam bekerja dengan perilaku tertentu. Dikatakan motivasi kerja adalah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang mengarah pada kepuasan kebutuhan (van den Broeck, Carpini, and Diefendorff 2019). Motivasi kerja adalah kombinasi dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan bertindak dengan cara tertentu, ketika perilaku tersebut dapat mengarah pada pencapaian organisasi (Khair 2019). Kemudian bersama dengan Idrus et al., (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang berkembang dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi serta memuaskan keinginan atau kebutuhannya, yang dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut. alasan internal dan eksternal. Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan gabungan dari kekuatan-kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Vandever & Menefee, (2006) menggunakan teori parameter motivasi kerja McClelland. Dimensi tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu *Need for Achievement, Need for Power, dan Need for Affiliation.*

Keadilan Organisasi

Murtiman et al., (2020) mendefinisikan keadilan organisasi, yaitu keadilan organisasi adalah persepsi karyawan apakah organisasi memperlakukan mereka secara adil atau tidak. Keadilan organisasi merupakan konsep dalam organisasi yang sangat penting untuk dirasakan oleh karyawan. Akram et al., (2020) Keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap tingkat keadilan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan sehubungan dengan perlakuan yang diberikan. Shafi et al., (2021) mendefinisikan keadilan organisasi secara tradisional didefinisikan sebagai sejauh mana perusahaan atau lingkungan organisasi dianggap adil dan mengikuti aturan. Sheeraz et al., (2020) keadilan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan menganggap prosedur, interaksi, dan hasil di tempat kerja sebagai adil. Jehanzeb & Mohanty, (2019) Keadilan organisasi, kemudian, adalah persepsi karyawan tentang keadilan yang mereka terima dari organisasi. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi

adalah persepsi karyawan terhadap keadilan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil. Keadilan organisasi terdiri dari tiga aspek sebagaimana dijelaskan oleh Tabroni et al., (2017) yaitu: Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional.

Hipotesis



Gambar 1 Konstelasi Hubungan

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Sebuah studi terbaru menunjukkan bahwa ada dampak positif dari motivasi kerja pada perilaku anggota organisasi. Seperti dalam Dewi & Riana, (2019) Penelitian ini menyatakan bahwa kerja memotivasi perilaku anggota organisasi. Telah dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan manajemen jika sebuah perusahaan ingin karyawannya berkontribusi pada pekerjaan hebat mereka. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka karyawan tersebut juga akan antusias terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Nurnaningsih & Wahyono, (2017) Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut dalam organisasi. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan rendah, maka perilaku normatif yang ditunjukkan oleh karyawan akan menurun. Selain itu, menurut Damayanti et al., (2020), karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan standar perilaku sipil selalu secara sukarela membantu rekannya, dengan tulus melakukan pekerjaannya tanpa persyaratan formal yang mereka terima dari perusahaan. Ketika karyawan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, tentu akan membutuhkan banyak energi dan perhatian yang serius, sehingga motivasi kerja dan OCB akan menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan karyawan tersebut dalam tugas-tugas tersebut.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior secara positif dan signifikan.

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Organizational Citizenship

Beberapa studi terbaru menunjukkan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi perilaku warga negara. Seperti yang dijelaskan oleh (Dwika & Adnyani, (2020), semakin

tinggi persepsi keadilan organisasi karyawan, maka akan semakin mempengaruhi perilaku karyawan dalam situasi organisasi. Perilaku kewargaan organisasi oleh karyawan diawali dengan sikap pimpinan yang memperlakukan karyawannya dengan hormat dan berbagi perusahaan secara adil. Oleh karena itu, keadilan organisasi penting untuk pertumbuhan OCB karyawan. Rivai, (2021) menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan keadilan organisasi, semakin banyak OCB yang ditunjukkan karyawan tersebut. Hal ini dapat ditunjukkan dengan memberikan perlakuan yang adil atau setara kepada karyawan, tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain sesuai dengan yang dapat disebut sensitif, sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi OCB dalam suatu pekerjaan atau perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh Sanhaji et al., (2016) yang menyatakan bahwa jika karyawan memberikan respon yang seimbang terhadap apa yang terjadi di perusahaan maka OCB akan terbentuk dalam diri karyawan tersebut.

H2: Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Sebuah studi terbaru bertujuan untuk menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap perilaku warga negara. Seperti yang tertera di Ghazi & Jalali, (2017), OCB adalah karakteristik SDM yang sangat menarik. Variabel OCB ini mengacu pada sikap tambahan yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan secara sukarela di luar pekerjaan utamanya. Untuk menemukan karyawan dengan perilaku tersebut, organisasi atau perusahaan perlu memahami pentingnya ekuitas dalam organisasi. Karena adanya keadilan organisasi di tempat kerja akan memicu reaksi. Salah satunya adalah dengan menambah atau mengurangi produksi karyawan. Jika karyawan merasa ada standar keadilan yang tinggi di perusahaan, ini akan mempromosikan karyawan tersebut ke pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Purwantoro & Bagyo, (2019) menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bertindak. Maka ekuitas organisasi sama pentingnya dengan organisasi bekerja untuk meningkatkan SCE karyawan. Perlakuan yang tidak adil atau tidak adil tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga kualitas kerja dan kerjasama antar karyawan. Keadilan organisasi memengaruhi perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Pembeli yang merasa adil akan memberikan kontribusi positif bagi organisasinya. Selain itu, OCB karyawan akan meningkat jika perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik. Kemudian dia masuk ke dalam agenda, yang juga mempengaruhi para pekerja ketika mereka melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal karyawan untuk bekerja yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan, dan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula standar perilaku kewargaan karyawan tersebut (Santika and Wibawa 2017).

H3 : Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

METODE

Penelitian ini dilakukan selama 9 bulan dimulai dari bulan Maret 2022 sampai November 2022. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Rickindo, alasan dipilihnya PT Rickindo sebagai lokasi penelitian adalah ditemukan permasalahan yang sesuai dengan variabel-variabel penelitian yaitu, motivasi kerja, keadilan organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kuesioner yang disebar di internet. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rickindo sebanyak 150 orang dengan sampel yang diperoleh setelah dilakukan perhitungan rumus Slovin ada 109 responden yang disurvei dalam penelitian ini. Pada saat mengisi kuesioner pada penelitian ini, responden akan diminta untuk melengkapi beberapa pernyataan, pada setiap skala variabel, dari 1 sampai 5 yang dijabarkan sebagai Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-Ragu (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1). Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0 dimana metode analisis data menggambarkan nilai rata-rata (*Mean*), nilai tengah (*Median*), nilai paling sering muncul (Modus), Kuartil, Desil, *Range*, Rata-rata Simpangan, *Varians*, Standar Deviasi (*Standard Deviation*). Kemudian dijelaskan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi untuk analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 109 responden yang diperoleh dari perhitungan rumus slovin. Setelah penyebaran kuesioner menggunakan google form, diketahui bahwa jumlah responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 76 orang dengan persentase 70% dan jumlah responden wanita sebanyak 36 orang dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Rickindo sebagian besar adalah laki-laki. Kemudian dilakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel, analisis deskriptif motivasi kerja diperoleh hasil dapat diketahui nilai N merupakan jumlah responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu sejumlah 109 dengan hasil *missing* atau data yang hilang 0. Nilai terendah atau *minimum* dalam perhitungan ini diperoleh sebesar 18 dan nilai tertinggi atau *maximum*-nya sebesar 41 dengan nilai *range* atau selisih nilai tertinggi dan terendah sebesar 23. Kemudian diperoleh nilai Mean atau rata-rata sebesar 30,32. Median atau nilai tengah dan modus atau nilai yang sering muncul sebesar 30. Selanjutnya untuk skor *varians* diperoleh sebesar 33,6 dan standar deviasi atau simpangan baku diperoleh 5,802. Kemudian Sum atau jumlah keseluruhan data diperoleh sebesar 3305.

Selanjutnya, analisis deskriptif keadilan organisasi diketahui nilai N merupakan jumlah responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu sejumlah 109 dengan hasil *missing* atau data yang hilang 0. Nilai terendah atau *minimum* dalam perhitungan ini diperoleh sebesar 32 dan nilai tertinggi atau *maximum*-nya sebesar 47 dengan nilai *range* atau selisih nilai tertinggi dan terendah sebesar 15. Kemudian diperoleh nilai *Mean* atau rata-rata sebesar 39,09. *Median* atau nilai tengah diperoleh sebesar 39 dan *mode* atau nilai yang sering muncul

sebesar 38. Selanjutnya untuk skor varians diperoleh sebesar 8,232 dan *standar deviation* atau simpangan baku diperoleh 2,869. Kemudian *sum* atau jumlah keseluruhan data diperoleh sebesar 4261.

Analisis deskriptif variabel terakhir yaitu hasil Organizational Citizenship Behavior (OCB), diketahui nilai N merupakan jumlah responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu sejumlah 109 dengan hasil *missing* atau data yang hilang 0. Nilai terendah atau *minimum* dalam perhitungan ini diperoleh sebesar 40 dan nilai tertinggi atau *maximum*-nya sebesar 82 dengan nilai *range* atau selisih nilai tertinggi dan terendah sebesar 42. Kemudian diperoleh nilai *Mean* atau rata-rata sebesar 59,97. *Median* atau nilai tengah diperoleh sebesar 61 dan *mode* atau nilai yang sering muncul sebesar 64. Selanjutnya untuk skor varians diperoleh sebesar 90,916 dan *standar deviation* atau simpangan baku diperoleh 9,535. Kemudian *sum* atau jumlah keseluruhan data diperoleh sebesar 6537.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian uji normalitas ini menggunakan SPSS Tes *Kolmogorov* dan *Normal Probability Plot*. Untuk tingkat signifikansi tes *Kolmogorov-Smirnov* (α) = 5% dengan kriteria keputusan: jika data > 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika data < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

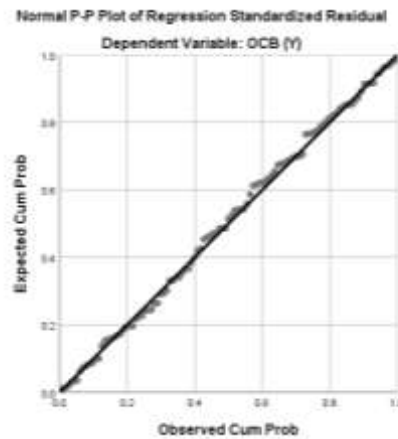
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi Kerja (X1)	Keadilan Organisasi (X2)	OCB (Y)
N		109	109	109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30,32	39,09	59,97
	Std. Deviation	5,802	5,711	9,535
Most Extreme Differences	Absolute	0,058	0,058	0,079
	Positive	0,055	0,057	0,040
	Negative	-0,058	-0,061	-0,079
Test Statistic		0,058	0,061	0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.090 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel *Kolmogorov-Smirnov* tersebut, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, keadilan organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdistribusi normal. Hal ini diketahui berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 untuk variabel motivasi kerja, 0,200 untuk variabel keadilan organisasi dan 0,090 untuk variabel OCB. Ketiga variabel tersebut memiliki tingkat signifikansi >0,05. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* uji, uji normalitas juga dapat dilihat dengan *Normal Probability Plot*, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2 Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari gambar di atas terlihat bahwa data tersebar sepanjang garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilakukan uji analisis lebih lanjut.

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Penentuan dilakukan dengan menggunakan *test of linearity* untuk menguji signifikansi *output deviation from linearity* dalam tabel ANOVA. Suatu variabel disebut linier jika tingkat signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	1381,378	22	62,790	0,640	0,883
		Linearity	629,595	1	629,595	6,417	0,013
		Deviation from Linearity	751,783	21	35,799	0,365	0,995
	Within Groups		8437,539	86	98,111		
	Total		9818,917	108			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *linearity* sebesar $0,013 < 0,05$ dan *Deviation from Linearity* sebesar $0,995 > 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang linier dengan variabel OCB.

Selanjutnya, untuk hasil uji linearitas pada variabel keadilan organisasi dengan OCB ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas Keadilan Organisasi (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB (Y) * Keadilan Organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	1795,799	14	128,271	1,503	0,125
		Linearity	255,137	1	255,137	2,989	0,027
		Deviation from Linearity	1540,662	13	118,512	1,389	0,179
	Within Groups		8023,119	94	85,352		
	Total		9818,917	108			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *linearity* sebesar $0,027 < 0,05$ dan *Deviation from Linearity* sebesar $0,179 > 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasi memiliki hubungan yang linier dengan variabel OCB.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki kolinearitas atau nonkolinearitas antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu tidak adanya tanda multikolinearitas. Dilihat dari sudut pandang itu, jika *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$ dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,516	13,385		1,608	0,111		
	Motivasi Kerja	0,450	0,152	0,274	2,956	0,004	0,988	1,012
	Keadilan Organisasi	0,635	0,308	0,191	2,060	0,042	0,988	1,012

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari koefisien tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen senilai $0,988 > 0,10$ dan nilai VIF $1,012 < 10,00$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

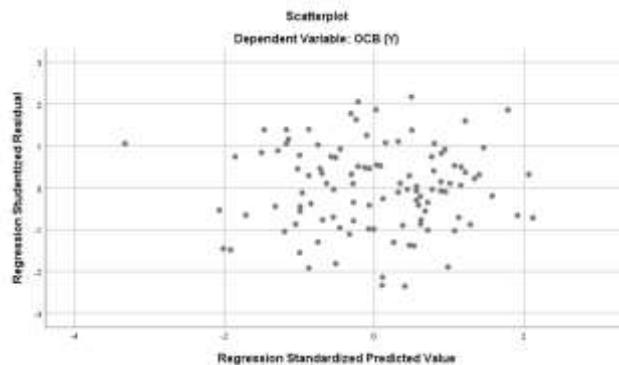
Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan yang dipersyaratkan dari asumsi klasik dalam regresi linier. Saat menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji *Spearman's Rho* dan *Scatter Plot*. Untuk dasar keputusan itu sendiri, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka muncul masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Motivasi Kerja (X1)	Keadilan Organisasi (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1,000	-0,138	-0,013
		Sig. (2-tailed)		0,153	0,890
		N	109	109	109
	Keadilan Organisasi (X2)	Correlation Coefficient	-0,138	1,000	-0,036
		Sig. (2-tailed)	0,153		0,711
		N	109	109	109
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,013	-0,036	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,890	0,711	
		N	109	109	109

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari hasil tabel *correlation* tersebut diketahui nilai signifikansi motivasi kerja (X1) sebesar $0,890 > 0,05$, dan signifikansi keadilan organisasional (X2) sebesar $0,711 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinilai baik dan tidak diragukan lagi terjadi heteroskedastisitas. Selain uji heteroskedastisitas, grafik scatter plot juga dapat disimpulkan sebagai masalah heteroskedastisitas, jika grafik tidak membentuk bentuk tertentu dan titik-titik tersebar maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sactter Plot

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Berdasarkan hasil gambar *Scatter Plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hal ini terbukti bahwa grafik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Dan titik-titik tersebut tidak terkonsentrasi hanya pada satu titik.

Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk memperoleh hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja (X1), keadilan organisasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,516	13,385		1,608	0,111
	Motivasi Kerja (X1)	0,450	0,152	0,274	2,956	0,004
	Keadilan Organisasi (X2)	0,635	0,308	0,191	2,060	0,042

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

$$\hat{Y} = 21,516 + 0,450X_1 + 0,635X_2$$

Pada persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa nilai konstanta adalah 21,516. Padahal, ketika motivasi kerja (x1) dan keadilan organisasi (x2) adalah 0, maka nilai OCB

adalah 21,516. Nilai koefisien X1 sebesar 0,405 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. motivasi kerja meningkat, maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan. Nilai koefisien X2 sebesar 0,635 yang berarti ekuitas berpengaruh positif normal terhadap OCB. Semakin banyak keadilan organisasi yang diberikan kepada karyawan, semakin banyak OCB pada karyawan. Dari penelitian ini ternyata motivasi kerja memiliki nilai 0,405, dan nilai keadilan organisasi sebesar 0,635. Artinya, kewajaran organisasi berpengaruh dominan terhadap OCB, karena nilainya lebih tinggi dari motivasi kerja (0,405 < 0,635).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat konkuren (simultan). Kriteria keputusan uji-F: Jika F-score > F-tabel, dapat dikatakan bahwa variabel independen dan variabel dependen bertindak bersama. Untuk mendapatkan tabel fungsi-F, tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dapat dipertimbangkan, $F(k;nk) = F(2, 109-2) = F(2, 107)$ menjadi F tabel 3.08.

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	983,358	2	491,679	5,899	.004 ^b
1 Residual	8835,559	106	83,354		
Total	9818,917	108			
a. Dependent Variable: OCB (Y)					
b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)					

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel Anova di atas terlihat bahwa F-score adalah 5,899, dan F-means adalah 3,08. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F-score (5,899) > F-tabel (3,08). Hasil dari keputusan tersebut adalah H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dengan norma keadilan sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, kemudian apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Hasil uji-t juga memerlukan uji-t, yang dapat diketahui pada tingkat signifikansi 0,05 dengan menghitung rumus berikut: $t(\alpha/2; nk-1) = t(0,05/2; 109-2 - 1) = t(0,025, 16)$ sehingga t-tabelnya adalah 1.9826.

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,516	13,385		1,608	0,111
1 Motivasi Kerja (X1)	0,450	0,152	0,274	2,956	0,004
Keadilan Organisasi (X2)	0,635	0,308	0,191	2,060	0,042

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Berdasarkan tabel koefisien di atas terlihat bahwa t-score motivasi kerja sebesar 2,956 dan perolehan t-score sebesar 1,9826. Maka $2,956 > 1,9826$ berarti hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel emosi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, tabel tersebut juga menunjukkan bahwa nilai t-score ekuitas standar sebesar 2,060 dan nilai t perolehan sebesar 1,9826. Jadi, $2,060 > 1,9826$ berarti hasil ini menunjukkan bahwa H_0 menyimpang, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel norma keadilan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955a	.925	.923	2,233

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari tabel ringkasan model di atas terlihat bahwa R^2 artinya variabel motivasi kerja dan keadilan organisasi menjelaskan OCB sebesar 92,5%, sedangkan sisanya 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien motivasi kerja (X1) adalah 0,450 atau 45%. koefisien pada X1 adalah positif yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Rickindo. Jika motivasi kerja dinaikkan satu titik, dinaikkan sebesar 0,450 dengan konstanta 21,516, dengan syarat X2 tidak berubah. Selain itu diperoleh t-score > t-tabel atau $2,956 > 1,9826$ sehingga secara parsial dapat disimpulkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dapat diartikan sebagai berikut: apabila motivasi kerja meningkat maka OCB karyawan PT Rickindo juga meningkat.

Dari uraian sebelumnya diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Dan hasil tersebut sesuai dengan penelitian Dewi & Riana (2019) dalam penelitiannya yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap OCB. Pergerakan buruh penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, maka secara otomatis perilaku OCB-nya juga meningkat, dan karyawan tersebut merasa lebih senang dan nyaman dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya.

H2 : Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien Keadilan Organisasi (X2) sebesar 0,635 atau 63,5%. Koefisien variabel X2 positif, sehingga dapat diartikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Rickindo. Jika motif bertambah satu titik sebesar 0,635 pada konstanta 21,516, dengan syarat X1 tidak berubah. Selain itu diperoleh t-score > t-tabel atau $2,060 > 1,9826$ sehingga secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara keadilan organisasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dapat diartikan bahwa semakin banyak keadilan organisasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin banyak pula OCB karyawan di PT Rickindo.

Dari uraian sebelumnya diketahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan temuan ini sejalan dengan penelitian Sujono (2020), penelitian Sujono menyatakan bahwa kewajaran organisasi memberikan hasil yang signifikan dan berdampak positif terhadap OCB. Ini berbicara tentang pentingnya keadilan organisasi dalam meningkatkan OCB. Karena semua orang menginginkan keadilan, bahkan para pengembang. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik bersedia melakukan pekerjaannya dengan senang hati, sehingga karyawan bersedia melakukan pekerjaan ekstra yang mencerminkan OCB.

H3 : Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil perhitungan yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan atau gabungan antara motivasi kerja dan keadilan organisasi yang berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan F hitung > F tabel atau 5,899 > F tabel 3,08 maka H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Keadilan Organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Kemudian hasil penentuan koefisien determinasi secara simultan menunjukkan nilai R² sebesar 0,925 atau 92,5%. Dapat disimpulkan bahwa 92,5% OCB ditentukan oleh aktivitas motivasi dan keadilan organisasional, sisanya 7,5% ditentukan atau bergantung pada variabel lain yang tidak dipertimbangkan. Untuk mendapatkan OCB yang baik dari karyawan, motivasi kerja dan keadilan organisasi harus bekerja dengan baik.

Dari uraian sebelumnya diketahui pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan hasil tersebut sejalan dengan penelitian Mahendra dan Surya (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan keadilan organisasi oleh karyawan akan meningkatkan OCB yang ditunjukkan oleh karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian ini peneliti menarik kesimpulan empiris dari apa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya melalui deskripsi, proses, interpretasi dan analisis. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan penyebab ketenagakerjaan sesuai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula OCB karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi tingkat keadilan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula OCB yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Semakin tinggi motivasi kerja dan keadilan organisasi maka semakin tinggi pula OCB karyawan, begitu pula sebaliknya.

Saran

Saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami variabel motivasi kerja dan keadilan organisasi dapat menggali lebih dalam melalui sumber-sumber nasional dan internasional untuk mendukung penelitian selanjutnya. Kemudian menyelidiki lebih lanjut variabel lain seperti iklim organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Wiwik Robiatul, Beta Oki Baliartati, and Aldin Rafi. 2022. "The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB)."
- Akram, Tayyaba, Shen Lei, Muhammad Jamal Haider, and Syed Talib Hussain. 2020. "The Impact of Organizational Justice on Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing." *Journal of Innovation & Knowledge* 5 (2): 117–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>.
- Astuti, Retno Widia, Happy Fitria, and Rohana Rohana. 2020. "The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance." *Journal of Social Work and Science Education* 1 (2): 105–14.
- Broeck, Anja van den, Joseph Carpini, and James Diefendorff. 2019. "Work Motivation: Where Do the Different Perspectives Lead Us." *The Oxford Handbook of Human Motivation* 2: 354–72.
- Chamorro, Tomas. 2022. "Forget Being Nice at Work and Do These 5 Science-Backed Things Instead." *Fastcompany.Com*. February 8, 2022.
- Damayanti, Ruth, M Rajab Lubis, and Sjahril Effendy. 2020. "Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan." *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 2 (2): 134–42.
- Dewi, Kadek Diah Candra, and I Gede Riana. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Distribusi, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 7 (2): 203–14.
- Dwika, Ida Ayu Phrameswari, and IGAD Adnyani. 2020. "Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9 (6): 2207.
- Ghazi, Mobina, and Seyed Mahdi Jalali. 2017. "The Effects of Organizational Justice and Job Motivation on Organizational Citizenship Behavior and Its Impact on Taxpayers." *Revista Administração Em Diálogo-RAD* 19: 39–61.
- Hudoyo, C. P., Latief, Y., & Sagita, L. (2019, April). Development of WBS (Work Breakdown Structure) Risk Based Standard for Planning Cost Estimation at Port Project. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 258, No. 1, p. 012051). IOP Publishing.
- Idrus, Yolanda, Asda Rauf, and Irwan Bempah. 2021. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PERILAKU KERJA PETANI PADI SAWAH DI KELURAHAN BOLIHUANGGA KECAMATAN LIMBOTO KABUPATEN GORONTALO." *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis* 5 (3): 198–206.
- Jehanzeb, Khawaja, and Jagannath Mohanty. 2019. "The Mediating Role of Organizational Commitment between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Power Distance as Moderator." *Personnel Review*.
- Khair, Hazmanan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 69–88.

- Muis, Muhammad Abdul, and Amrison Amrison. 2021. "ANALYSIS OF THE EFFECT OF DISCIPLINE, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION, TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA, CENTRAL JAKARTA BRANCH." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 2 (3): 502–12.
- Murtiman, H, Yetti Supriyati, and Abdul Hadi Djamal. 2020. "The Effect of Organization Justice, Trust toward Work Enggament of Employee in Jakarta Indonesia."
- Najih, Shofiyuddin, and Anwar Mansyur. 2022. "Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi Dan Work-Family Conflict." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5 (1): 347–54.
- Ningtiyas, Nadia Cendera. 2021. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN (Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Solo)."
- Nurnaningsih, Siti, and Wahyono Wahyono. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *Economic Education Analysis Journal* 6 (2): 365–78.
- Organ, Dennis W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Piyandini, Lathifah, Hari Nurweni, and Retno Hartati. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari." *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1 (2).
- Purwantoro, Handik, and Yupono Bagyo. 2019. "Citizenship Organizational Behavior Ability to Increase the Effect of Organizational Climate, Work Motivation, and Organizational Justice on Employee Performance." *MEC-J (Management and Economics Journal)* 3 (2): 195–218.
- Rivai, Harif Amali. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *(JMK) Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 6 (3): 49–64.
- Sanhaji, Akhmad, Budi Eko Soetjipto, and Suharto Suharto. 2016. "Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan* 1 (5): 917–26.
- Santika, I, and I Wibawa. 2017. "Pengaruh Organizational Justice Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6 (3): 1139–67.
- Shafi, Muhammad Qaiser, Rimsha Iqbal, Khurram Shahzad, and Christine Unterhitzenberger. 2021. "The Mediating Role of Project Citizenship Behavior in the Relationship Between Organizational Justice Dimensions and Project Success." *Project Management Journal*, 87569728211026420.

- Shams Addin, Mohammad, and Ali Yaghobi Pour. 2018. "The Effects of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Performance Customer Personality." *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science* 2 (3): 141–48.
- Sheeraz, Muhammad Irfan, Ungku Norulkamar Ungku Ahmad, Muhammad Ishtiaq Ishaq, and Khalil Md Nor. 2020. "Moderating Role of Leader-Member Exchange between the Relationship of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)* 14 (3): 635–60.
- Tabroni, M, Edy Supriyadi, and Ratih Hendraningsih. 2017. "PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI:(Studi Kasus Pada Perawat Di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor)." *Adhum: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Administrasi Dan Humaniora* 7 (2): 137–46.
- Vandevveer, R C, and M L Menefee. 2006. *Human Behavior in Organizations*. Pearson Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=T0EsAQAAIAAJ>.
- Vipraprastha, Tiksnayana, I Nengah Sudja, and Anik Yuesti. 2018. "The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)." *International Journal of Contemporary Research and Review* 9 (02): 20503–18.
- Yuliati, Yuliati. 2020. "MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)." *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 15 (1): 183–200.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA KARYAWAN PT RICKINDO**

Natasya Dilla¹, Widya Parimita², Suherdi³

DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.567>

