



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) UNIT KEGIATAN
OLAHRAGA MAHASISWA (UKOM) SEPAK BOLA
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

Muhammad Gilang Andrean

glangandreaan2121@gmail.com

Desideria Regina

desideria@uki.ac.id

Nenny Anggraini

neny.angraeni@uki.ac.id

Abstract

Human resources are the main cause in running an association, where human resources become thinkers, movers, and planners to determine the development of the organization in a better direction. Members are less motivated in training, Members' organizational commitment is low, the authors hope UKOM UKI students can improve quality both individually and as a team according to predetermined targets. This testing mode uses a causal association mode, then it is carried out quantitatively. The causal association mode is a test that is used to measure facts to what extent is related between one variable or several variables. A causal relationship is a relationship that affects the cause. Organizational commitment and motivation have a good influence on the OCB members of the UKOM UKI football organization. Based on the results of the study, it was found that there are effects and causes between commitment, motivation, to OCB, especially at UKOM UKI football. It is known that simultaneously commitment has a significant effect on OCB, $t_{count} > t_{table}$ is $6.218 > 2.048$ with a significance level of $0.05\% < 5\%$. It can be seen that overall motivation has a significant effect on organizational citizenship behavior with a t count $> t$ table which is $8.842 > 2.048$ with a significant level of $0\% < 5\%$.

Keywords: *organizational commitment, motivation, organizational citizenship behaviour.*

I. Pendahuluan

Menurut Ivanchevich (2007) dalam Pratiwi (2018), sumber daya manusia sebagai kemampuan di dalam asosiasi yang diharapkan untuk optimalisasi pendayagunaan angkatan kerja. Peningkatan ini terkait dengan pencapaian tujuan semua organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai sebuah siklus memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebuah asosiasi untuk mencapai tujuan organisasi. *human resource* menjadi sebagian besar komponen utama didalam menjalankan sebuah asosiasi, dimana sumber daya manusia menjadi pemikir, penggerak, dan perencana untuk menentukan perkembangan organisasi kearah yang lebih baik. Di samping itu dalam mengembangkan sebuah organisasi perlu adanya program-program yang dibuat untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia tersebut, selain itu

anggota organisasi juga sangat membutuhkan dorongan semangat dalam bentuk motivasi yang akan membuat terjadinya komitmen dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jacker dalam Sopiah (2008), komitmen organisasi merupakan berapa banyak karyawan menerima dan mengakui *goals* organisasi kemudian tidak akan meninggalkan asosiasi. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008), komitmen anggota pada organisasi adalah tolak ukur perilaku anggota yang berguna untuk mengevaluasi keteguhan anggota dalam menjalankan fungsi dan bertahan terhadap komitmen kepada asosiasi. Komitmen diorientasikan sebagai nilai asosiasi terhadap perilaku anggota yang egois terhadap organisasi dan mengutamakan tugas dan organisasinya. Anggota akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya berdaya upaya membantu organisasi didalam meraih cita-cita organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah upaya ekstra yang melampaui apa yang diharapkan dari seseorang dalam peran mereka di tempat kerja (Titisari 2014). Anggota akan melakukan pekerjaan yang bukan tugas pokoknya. Perilaku positif yang dilakukan seseorang diluar peran atau tanggung jawabnya dapat berupa menjadi sukarela untuk tugas-tugas ekstra, menolong orang lain, patuh pada peraturan dan Perusahaan memiliki prosedur khusus tentang bagaimana karyawan harus berperilaku di tempat kerja. Perilaku ini adalah nilai positif bagi anggota tersebut dalam organisasi. Selain itu, perilaku ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer dalam perusahaan. Karyawan akan saling tolong menolong dalam kesehariannya untuk menyelesaikan tugasnya karena dapat bekerja sebagai kelompok. Koordinasi antar individu atau antar kelompok akan menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. komitmen organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi OCB, lain daripada komitmen adalah motivasi.

Motivasi ialah Sebuah runtutan yang menggambarkan *power*, arah, dan ketekunan guna menggapai suatu tujuan, seseorang melakukan yang terbaik (Robbins and Judge 2015). Menurut Titisari dalam Pratiwi (2018), motivasi dilihat dengan *power* (energi) anggota yang menciptakan tingkatan usaha yang berkelanjutan dan semangat didalam melakukan aktivitas, dimulai dari diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri orang tersebut (motivasi ekstrinsik). Jadi motivasi merupakan kondisi didalam diri yang membuat seseorang ingin melakukan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan loyalitas yang cukup besar didalam menjalankan kegiatan tersebut, jika motivasi dapat terpenuhi maka anggota akan sukarela melaksanakan tugas yang melebihi standar demi membantu keberlangsungan organisasi dalam mewujudkan cita-cita organisasi atau yang disebut dengan OCB. Berdasar penjelasan pada dasar masalah diatas, peneliti meramu rumusan masalah yakni:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mahasiswa UKOM sepak bola UKI ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mahasiswa UKOM sepak bola UKI ?
- 3) Apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap OCB pada UKOM sepak bola UKI ?

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Guna mengetahui komitmen organisasi berpengaruh kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mahasiswa UKOM UKI.
- 2) Guna membuktikan motivasi berpengaruh kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mahasiswa UKOM UKI.
- 3) Guna membuktikan komitmen dan motivasi berpengaruh kepada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan pada mahasiswa UKOM UKI.

II. Uraian Teori

A. Komitmen

1. Definisi Komitmen

Robbins dan Judge dalam Giarto (2018) mengemukakan komitmen dicirikan ialah sebuah kondisi di mana anggota berpihak pada tujuan organisasi dan tujuannya ingin mempertahankan partisipasi dalam organisasi. Menurut Porter dan Miner dalam Chalera (2017), komitmen organisasi sebagai koneksi organisasi dicirikan oleh kemauan guna bertahan lama didalam asosiasi, identifikasi dengan nilai dan tujuan asosiasi, dan ketersediaan untuk mengerahkan lebih banyak tenaga ke dalam perilakunya.

2. Konsep Komitmen Organisasi

Pendapat Steers dan Black di dalam Sopiah (2008), ciri-ciri anggota yang mempunyai komitmen organisasi kategori tinggi, yakni:

- a. Memiliki rasa yakin dan penerimaan yang kuat kepada nilai dan *goals* organisasi.
- b. Mempunyai etos kerja yang baik untuk organisasi.
- c. Kemauan yang kuat guna menjadi anggota organisasi yang baik.

3. Komponen komitmen

Menurut pendapat Allen dan Mayer dalam Titisari (2014), komitmen organisasi ialah sebuah kondisi psikologi dalam karakteristik interaksi anggota dengan organisasi atau keterlibatan yang memengaruhi apakah anggota tidak keluar organisasi atau keluar, terdapat tiga komitmen yang memengaruhi keadaan psikologi hubungan antara karyawan dengan organisasi yaitu:

a. Komitmen afektif.

Komitmen afektif mempunyai kaitan emosional anggota, mengidentifikasi anggota dalam sebuah organisasi, dan partisipasi anggota dalam organisasi. Artinya, anggota dengan mempunyai komitmen emosional yang tinggi berkeinginan terus bekerja di asosiasi oleh karenanya kemauan anggota tersebut.

b. Komitmen bersinambungan

Komitmen bersinambungan ini berkaitan pada adanya perbandingan antara keuntungan dan kerugian anggota berkaitan dengan kemauan tetap bekerja atau mungkin keluar organisasi. anggota yang bekerja utamanya yang berdasar komitmen bersinambungan ini tidak keluar dari organisasi karena mereka butuh dan tidak punya pilihan. Karena pertimbangan irasional tentang untung dan rugi untuk tidak keluar atau keluar dari organisasi, komitmen berkelanjutan ini disebut komitmen rasional.

c. Komitmen normatif.

Komitmen normatif mempunyai kaitan terhadap rasa keharusan untuk tetap didalam organisasi. Hal berikut mempunyai arti bahwa harus mempertahankan dirinya didalam organisasi. Unsur komitmen organisasi merupakan keadaan yang menekan keseluruhan agar mempunyai tingkah laku pada suatu keadaan untuk memenuhi tujuan dan minat organisasi. Yang berarti bahwa perandai anggota disebabkan ada rasa yakin terhadap kebenaran kaitannya dengan moral.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah Sebuah proses yang menggambarkan *power*, arah, dan keuletan Untuk menggapai suatu tujuan, seseorang melakukan yang terbaik

(Robbins and Judge 2015). Menurut Titisari dalam Pratiwi (2018), motivasi bisa dilihat seperti *power* (energi) seorang yang menciptakan kategori usaha yang berkelanjutan dan semangat didalam melakukan aktivitas, dengan dimulai dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) atau pun dari luar diri orang tersebut (motivasi ekstrinsik).

2. Efek Motivasi

a. Kinerja

Doyle dan Wong dalam Devi (2009) berpendapat jika motivasi dalam prestasi mempunyai hubungan dengan kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan erat hubungannya dengan motivasi berada di dalam diri anggota. Motivasi menciptakan sikap baik pada setiap anggota oleh sebab itu motivasi sebanding dengan hasil kerja karyawan.

b. Komitmen Organisasi

Menurut Smith dalam Devi (2009), motivasi membuat tingkat komitmen tinggi pada perusahaan, hal tersebut menjadikan karyawan selalu tidak ingin ada permasalahan diperusahaan, kemudian membuat lingkungan perusahaan menjadi nyaman yang akan membuat karyawan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan kewajiban untuk melaksanakan tugas secara baik.

c. Disiplin

Syahrial dalam Wijaya (2018) mengemukakan bahwa motivasi membuat tingkat kedisiplinan tinggi pada perusahaan, Menjadikan setiap pekerjaan yang ditugaskan diselesaikan secepatnya, tidak melanggar aturan yang ada pada perusahaan, disiplin merupakan dasar dari keberhasilan perusahaan guna meraih tujuan perusahaan.

3. Konsep Motivasi

Robbins mengemukakan dalam Titisari (2014) bahwa kebutuhan menurut McClelland berfokus terhadap 3 kebutuhan, yakni:

a. *The Need for Achievement* (nAch)

Keperluan terhadap prestasi merupakan seseorang perlu meraih tujuan penting, menjadi *multitalent*, atau mempunyai ukuran yang tidak rendah.

b. *The Need for Authority and Power* (n-pow)

Keperluan mempunyai wewenang berdasarkan kemauan karyawan guna menguasai atau mempengaruhi karyawan lain.

c. *The Need for Affiliation* (n-affil)

Keperluan berafiliasi adalah keperluan berdasarkan kemauan untuk memperoleh atau berinteraksi baik terhadap orang lain.

B. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

1. Definisi OCB

Menurut Organ dalam Musyafidah (2018), perwakilan di lokasi kerja sebagai sikap anggota yang tidak terikat dan terus terang dengan sistem reward dan bertujuan dalam peningkatan fungsi efektifitas organisasi. OCB adalah upaya meningkatkan produktifitas dan kinerja dalam iklim kerja yang bersahabat, kolaboratif, dan konstruktif.

2. Dimensi OCB

a. *Altruism*, yakni perbuatan mengurangi tugas yang diturunkan terhadap orang-orang didalam sebuah asosiasi.

b. *Courtesy*, yaitu semangat kebersamaan sebagai sikap sadar individu untuk membantu mencegah timbulnya masalah yang ditimpakan kepada personal.

- c. *Sportmanship*, yang berakar dari nilai-nilai olahraga, seperti semangat juang dan pantang menyerah. Perilaku ini merupakan tetap tangguh dan tidak mengeluh saat situasi kerja dilanda tekanan dan situasi tidak nyaman.
- d. *Civic virtue*, merupakan perilaku partisipatif pada pengembangan kegiatan-kegiatan organisasi dan aktif pada keterlibatan yang menunjang kerja-kerja tim.
- e. *Conscientiousness*, merupakan kesadaran untuk taat pada tata aturan dan disiplin organisasi pada individu di samping kerangka kerja organisasi yang fleksibel dan bersahabat.

3. Faktor Yang Mempengaruhi OCB

Menurut Wirawan dalam Maulana (2021), faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian
- b. Kepuasan kerja
- c. Kepemimpinan
- d. Komitmen kerja
- e. Iklim organisasi
- f. Tanggung jawab sosial
- g. Keterlibatan kerja

III. Metodologi Penelitian

1. Definisi operasional

a. *Organizational Citizenship Behaviour*

OCB dalam hal ini adalah perilaku pribadi anggota organisasi yang sangat bermanfaat bagi organisasi, memiliki kebebasan menentukan yang diakui secara *indirect* atau *direct* melalui metode penghargaan resmi.

b. Komitmen

Komitmen organisasi ialah keadaan yang mana anggota lebih memilih asosiasi tertentu dan tujuannya dan berkeinginan anggotanya bertahan dalam asosiasi tersebut.

c. Motivasi

Motivasi merupakan tahapan dalam memberikan penjelasan arah, kekuatan, dan kesinambungan anggota dalam berjuang guna menggapai *goals*.

2. Populasi dan Sampel

Menurut ^{Sugiyono} dalam Wijaya (2018), populasi ialah domain umum dari beberapa objek ataupun subjek yang memperlihatkan sifat secara spesifik dengan ketentuan yang akan dipakai oleh peneliti yang sedang diselidiki dan dari mana kesimpulan diambil. Pada pengujian ini populasinya yakni mahasiswa UKOM sepak bola UKI dengan jumlah 30 orang.

Sampel ialah sedikit bagian dari beberapa banyaknya populasi. Didalam menentukan jumlah sample dengan memakai *sampling jenuh* yang merupakan semua populasi menjadi sample. Sample yang dipakai dipenelitian ini berjumlah 30.

3. Jenis dan sumber data

Dipenelitian ini penulis dalam mengumpulkan data dengan kuesioner, kuesioner merupakan suatu cara dimana informasi dikumpulkan menggunakan beberapa pertanyaan yang telah dibuat oleh penulis berdasarkan variabel yang ditetapkan dan kemudian dijawab oleh responden.

4. Metode analisis data

a. Uji validitas

Sebelum dilakukannya pengujian, penulis wajib menguji survey dahulu. Pengujian perangkat mempunyai tujuan guna melihat ada kah perangkat yang dibuat memiliki hasil positif. Baik atau buruknya perangkat dapat mempunyai pengaruh pada data yang didapat dan memastikan tingkat hasil dari penelitian.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan guna memperlihatkan keandalan peralatan dalam pengujian. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila tanggapan kepada kuesioner tersebut konstan atau stabil Ghozali (2011). Didalam melakukan pengujian berikut yang dipakai adalah model koefisien *alpha cronbach*. Apabila $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$ dinyatakan reliabel, dan jika $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

5. Teknik analisis data

a. Analisis deskriptif

Menurut Ghozali dalam Wijaya (2018), analisa deskriptif ialah teknik analisa berupa angka dengan tujuan guna memberi pandangan bagaimana subyek pengujian didasarkan keterangan variabel yang didapatkan dari sebuah kumpulan orang dengan subyek tertentu. sebuah keterangan yang diperoleh nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian nilai terbesar, nilai terkecil, dengan rumus yakni:

a) Tinggi : $X \geq M + SD$

b) Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

c) Rendah : $X < M - SD$

b. Transformasi data

Menurut Riduwan (2011), Sebelum dilakukan penghitungan data memakai SPSS versi 25, data survei merupakan data skala ordinal dan awalnya diubah menjadi data skala interval. Hal ini antara lain untuk keperluan menganalisa parametrik, dimana data perlu diskalakan secara berkala menggunakan program Excel memakai metode MSI terlampir.

c. Uji asumsi klasik

Dalam melaksanakan menguji hipotesis guna memastikan bahwasanya penelitian ini tidak bias, pertama-tama kita harus menguji asumsi klasik dan pengujian salah atau tidaknya metode regresi yang dipakai didalam pengujian ini.

a) Uji normalitas

Pendapat Ghozali dalam Wijaya (2018), uji normalitas memiliki maksud memeriksa variabel masuk pada regresi atau tidak, variabel atau residual mempunyai distribusi normal. Jikalau pada data bagian Asymp. Sig. (2-tailed) Dalam kategori signifikansi jika tingkatan besar lebih dari 5%, didapati kesimpulan bahwasanya H_0 dapat diterima (Ghozali 2011). Dalam kategori signifikansi jika tingkatan besar lebih dari 5%, didapati kesimpulan bahwasanya H_0 dapat diterima.

b) Uji linearitas

Pengujian ini ditujukan agar melihat apakah setiap variabel tidak terikat dan variabel yang terikat terlinear atau tidak terlinear (Ghozali 2011). Dilihat pada nilai signifikannya jika tidak lebih dari yang sudah ditentukan yaitu 0,05 maka variabel tidak terlinear, begitupun sebaliknya jikalau nilai signifikannya lebih atau sama 0,05 maka variabel terlinear.

c) Uji multikolinearitas

Pengujian ini ditujukan agar melihat apakah variabel memiliki sebab akibat antara variabel yang tidak terikat. Harga korelasi didapat dari *collinearity statistics*, jikalau nilai pada VIF (*Variance Inflation Factor*) mendapatkan perolehan tidak melebihi dari 10 dan harga *tolarence* tidak melebihi besar 0,1 dinyatakan bahwasanya terjadi multikolinearitas, karena regresi sepatutnya tidak terdapat korelasi pada variabel tidak berkaitan (Ghozali 2011)

d. Uji hipotesis

a) Regresi linear sederhana

Analisa regresi sederhana Memiliki tujuan guna melihat apakah berpengaruh sebuah variabel kepada variabel yang lain. Pada analisa regresi sebuah variabel yang berpengaruh disebutkan sebagai variabel tidak terikat, variabel yang dipengaruhi disebutkan sebagai variabel tidak bebas. apabila persamaan regresi hanya ada satu variabel tidak terikat terhadap satu variabel tidak bebas, oleh karenanya disebut sebagai persamaan regresi sederhana. apabila variabel bebas melebihi dari satu, jadi dapat disebutkan sebagai persamaan regresi berganda. Pada regresi sederhana kita bisa melihat berapa besar berubah dari variabel bebas yang memengaruhi suatu variabel tidak bebas.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel Independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

b) Analisis regresi linear berganda

Pengujian ini memakai analisa regresi linier berganda agar melihat apakah variabel terikat berpengaruh pada variabel tidak terikat. Adapun paralelisme regresi linier berganda yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y) = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

Variabel terikat (X_1) = Komitmen organisasi

Variabel tidak terikat (X_2) = Motivasi

Pengujian ini ditujukan agar melihat apakah variabel memiliki sebab akibat antara variabel yang terikat dan variabel yang tidak terikat. Dapat ditinjau dengan melihat harga signifikansinya yakni 5%. Jikalau kategori signifikansi yang didapatkan lebih besar 5% maka hipotesis tidak dapat diterima, kemudian jikalau didapatkan lebih kecil dari 5% maka hipotesis dapat diterima. Kemudian dalam meninjau apakah yang didapat positif/negatif dengan koefisien (β) (Ghozali 2011).

c) Uji t (uji parsial)

Pendapat Ghozali dalam Fariz (2018), metode mengukur uji t ialah melakukan perbandingan nilai statistik t terhadap titik akhir berdasarkan tabel. Jika nilai statistik t diperoleh hitungan yang tidak rendah dibanding nilai t tabel, disimpulkan hipotesis alternatif didapat dinyatakan sebuah variabel tidak terikat dengan parsial memengaruhi variabel tidak bebas.

d) Uji f (uji simultan)

Ghozali mengemukakan dalam Fariz (2018) bahwa pengujian F dilaksanakan melalui perbandingan perolehan perhitungan nilai F dengan nilai F berdasarkan tabel. jika nilai F tabel lebih kecil dari f hitung.

e) Uji koefisien determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) dirancang guna membuktikan seberapa positif model menerangkan perubahan variabel bebas. Lalu, Dalam mengukur baik atau tidaknya regresi yang dimiliki dapat juga menggunakan koefisien determinasi. Jikalau (R-square) dalam suatu perhitungan hampir diperoleh angka (1), dapat dikemukakan bahwasanya variabel terikat menjelaskan secara baik variabel bebas. Dan sebaliknya, jika koefisien determinasi (R-Squared) menjauh dari angka (1).

IV. Pembahasan

1. Deskripsi responden

a. Berdasarkan usia

Tabel 1

Usia Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
<25 tahun	30	100%

Sumber: UKOM UKI, data diolah (2022)

Bisa dilihat tabel menunjukkan, bahwasanya umur konstituen dibawah 25 tahun sejumlah 30 konstituen yakni persentase 100%, Jadi dapat disimpulkan bahwa semua responden adalah anggota organisasi dengan usia dibawah 25 tahun dengan persentase 100%.

- b. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30	100%

Sumber: UKOM UKI, data diolah (2022)

Bisa dilihat tabel menunjukkan, bahwasanya dari 30 konstituen sejumlah konstituen adalah mempunyai jenis kelamin laki-laki yakni persentase sejumlah 100%. Jadi berdasarkan data diatas semua responden berjens kelamin laki-laki dengan persentase 100%.

- c. Berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	30	100%

Bisa dilihat tabel menunjukkan, bahwasanya dari 30 konstituen memiliki pendidikan SMA sejumlah 30 konstituen yakni persentase 100%, Jadi berdasarkan data diatas, semua responden berpendidikan SMA dengan persentase 100%.

2. Analisis deskriptif

- a. Komitmen organisasi

Tabel 5
Analisis deskriptif Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$x > 4,568905$	5	17%
Sedang	$3,662762 < x < 4,568905$	19	63%
Rendah	$x < 3,662762$	6	20%
Total		30	100%

Sumber: UKOM UKI, data diolah (2022)

Hasil uji analisis deksriptif diatas memperlihatkan bahwasanya individu pada UKOM sepak bola UKI memberikan nilai dengan berkategori tinggi yakni sejumlah 5 orang (17%), berkategori sedang yakni sejumlah 19 orang (63%), berkategori rendah yakni sejumlah 6 orang (20%), Jadi rata-rata individu memberikan nilai sedang sejumlah 19 orang (63%) yang berarti komitmen pada sepak bola UKOM UKI masih minim.

b. Motivasi

Tabel 6

Analisis deskriptif Motivasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$x > 4,760933$	5	17%
Sedang	$3,898326 < x < 4,760933$	21	70%
Rendah	$x < 3,898326$	4	13%
Total		30	100%

Sumber: UKOM UKI, data diolah (2022)

Hasil uji analisis deksriptif diatas memperlihatkan bahwasanya individu pada UKOM sepak bola UKI memberikan nilai dengan berkategori tinggi yakni sejumlah 5 orang (17%), berkategori sedang yakni sejumlah 21 orang (70%), berkategori rendah yakni sejumlah 4 orang (13%), Jadi rata-rata individu memberikan nilai sedang sejumlah 21 orang (70%) yang berarti motivasi pada sepak bola UKOM UKI masih minim.

c. *Organizational citizenship behaviour*

Tabel 8

Analisis deskriptif OCB

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$x > 4,696287$	5	17%
Sedang	$3,883713 < x < 4,696287$	24	80%
Rendah	$x < 3,883713$	1	3%
Total		30	100%

Sumber: UKOM UKI, data diolah (2022)

Hasil uji analisis deksriptif diatas memperlihatkan bahwasanya individu pada UKOM sepak bola UKI memberikan nilai dengan berkategori tinggi yakni sejumlah 5 orang (17%), berkategori sedang yakni sejumlah 24 orang (80%), berkategori rendah yakni sejumlah 1 orang (3%), Jadi rata-rata individu memberikan nilai sedang sejumlah 24 orang (80%) yang berarti OCB pada sepak bola UKOM UKI masih minim.

3. Uji validitas

Tabel 10

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Komitmen (X1)			
X1.1	0,642	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.2	0,732	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.3	0,721	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.4	0.610	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.5	0,674	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.6	0,601	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.7	0,526	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X1.8	0,453	0,361	<i>Tervaliditas</i>
Motivasi (X2)			
X2.1	0,676	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.2	0,722	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.3	0,644	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.4	0,818	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.5	0,820	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.6	0,739	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.7	0,697	0.361	<i>Tervaliditas</i>
X2.8	0,363	0,361	<i>Tervaliditas</i>
X2.9	0,708	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Organizational Citizenship Behaviour			
Y.1	0,760	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.2	0,596	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.3	0,807	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.4	0,699	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.5	0,793	0.361	<i>Tervaliditas</i>

Y.6	0,811	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.7	0,782	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.8	0,695	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.9	0,643	0.361	<i>Tervaliditas</i>
Y.10	0,421	0.361	<i>Tervaliditas</i>

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Perolehan uji validitas ditabel memperlihatkan bahwasanya nilai Rhitung guna semua variabel memperlihatkan semuanya nilai Rhitung $>$ Rtabel (0,361). Perolehan pengujian Rtabel didapatkan nilai sejumlah 0,361 yang didapatkan berdasarkan Rtabel untuk $N=30$ kemudian taraf signifikan 5%. Maka seluruh pertanyaan itu dikatakan valid.

4. Uji reliabilitas

Tabel 11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Komitmen (X1)	0,751	Reliabel Diterima
2.	Motivasi (X2)	0,834	Reliabel Baik
3.	Organizational Citezenship Behaviour (Y)	0,881	Reliabel Baik

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Hasil uji reliabilitas diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen, motivasi, dan ocb mendapatkan nilai melebihi 0,60, jadi variabel bisa disebut reliabel.

5. Uji normalitas

Tabel 12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<u>Keterangan</u>
Residual Variabel Komitmen, Motivasi, OCB	0,200	Normal

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen, motivasi, dan ocb mendapatkan nilai residual pada variabel yaitu $0,200 > 0,05$ variabel bisa disebut normal.

6. Uji linearitas

Tabel 13

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifkasi	Keterangan
Komitmen	0,434	Linear
Motivasi	0,319	Linear

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Hasil uji linearitas diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen, motivasi, terhadap ocb berkaitan, yang didapat nilai sejumlah 0,434 pada komitmen dan pada motivasi sejumlah 0,319 hasil yang diperoleh lebih tinggi dari 0,05, maka variabel tersebut linear.

7. Uji multikolinearitas

Tabel 14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,564	1,927	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,564	1,927	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Hasil uji multikolinearitas diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen, dan juga motivasi memiliki $tolerance > 0,1$ kemudian nilai $VIF < 10$, jadi tidak ada multikolinearitas.

8. Uji hipotesis

a. Uji regresi linear sederhana

tabel 15

Hasil uji x terhadap y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,092	5,478		2,937	0,006
Komitmen	1,004	0,161	0,761	6,218	0,000

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Diperoleh hasil yakni:

Didapatkan harga t komitmen (X_1) sejumlah 6,218 lalu dilihat pada t_{tabel} diperoleh tingkatan signifikansi $= 0,05; df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka mendapatkan $t_{tabel} = 2.048$. Bersumberkan hasil yang didapat diketahui bahwasanya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $6,218 > 2.048$ jadi hipotesis H_0 menolak kemudian H_a diterima. Yang berarti komitmen berpengaruh signifikan dengan OCB anggota organisasi.

Tabel 16

Hasil uji X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,322	4,732		1,758	0,089
Motivasi	0,961	0,108	0,858	8,842	0,000

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Diperoleh hasil yakni:

Didapatkan harga t motivasi (X_2) sejumlah 8,842 lalu dilihat pada t_{tabel} diperoleh tingkatan signifikansi $=0,05$; $df = n-2 = 30-2 = 28$ maka mendapatkan $t_{\text{tabel}} = 2.048$. Bersumberkan hasil yang didapat diketahui bahwasanya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yakni $8,842 > 2.048$ jadi hipotesis H_0 menolak kemudian H_a diterima. Yang berarti motivasi berpengaruh signifikan dengan OCB anggota organisasi.

b. Uji regresi linear berganda

Tabel 17

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,058	4,387		0,925	0,363
Komitmen	0,456	0,150	0,346	3,044	0,005
Motivasi	0,705	0,127	0,630	5,545	0,000

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Hasil uji regresi linear berganda diatas memperlihatkan bahwasanya ada/ tidak adanya pengaruh, pada OCB anggota sepakbola UKOM UKI. Berikut persamaan regresinya:

$$Y = C + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 4,058 + 0,456(X_1) + 0,705(X_2)$$

$$\text{OCB} = 4,058 + 0,456(\text{komitmen}) + 0,705(\text{motivasi})$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstansa (C): 4,058, jika ada komitmen dan motivasi maka OCB anggota organisasi sepakbola UKOM UKI mengalami peningkatan. Artinya adalah bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh positif pada OCB.
2. Koefisien b_1 : 0,456, jika ada komitmen maka OCB anggota organisasi sepakbola UKOM UKI mengalami peningkatan. Artinya adalah bahwa komitmen berpengaruh positif pada OCB.
3. Koefisien b_2 : 0.705, jika ada motivasi maka OCB anggota organisasi sepakbola UKOM UKI mengalami peningkatan. Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh positif pada OCB.

c. Uji t

Tabel 18

Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	constant	4,05	4,389		0,923	0,364	
	Komitmen	x1	0,456	0,15	0,346	3,043	0,005
	Motivasi	x2	0,706	0,127	0,63	5,546	0,000

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa komitmen nilai $t_{\text{hitung}} = 3,043 > t_{\text{tabel}} = 2.048$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, maka Hipotesisnya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

H_0 : maka komitmen secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

H1 : maka komitmen secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

Motivasi mempunyai nilai thitung = 5,546 > ttabel = 2,048 dengan tingkat signifikan sebesar $0,0007 < 0,05$, maka hipotesisnya H0 ditolak dan H1 diterima

H0 : maka motivasi secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

H1 : maka Motivasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

d. Uji f

Tabel 19

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867,187	2	433,593	55,301	0,000
	Residual	211,696	27	7,840		
	Total	1078,883	29			

Sumber: Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Diperoleh hasil yakni:

Didapatkan harga F sejumlah 55,301 lalu dilihat pada F_{tabel} diperoleh tingkatan signifikansi $= 0,05$; $df = (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df (N2) = n - k = 30 - 3 = 27$ maka mendapatkan $F_{tabel} = 3,35$. Bersumberkan hasil yang didapat diketahui bahwasanya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $8,842 > 3,35$ jadi hipotesis H_0 menolak kemudian H_a diterima. Yang berarti komitmen dengan motivasi berpengaruh signifikan dengan OCB anggota organisasi.

9. Uji koefisien determinan

Tabel 20

Hasil Uji Koefisiensi Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,897	0,804	0,789	2,800

Kuesioner diolah dengan SPSS Versi 25

Diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,894, maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel komitmen dengan motivasi terhadap variabel OCB sejumlah 80,4%.

V. Penutup

1. Kesimpulan

- a. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif kepada OCB anggota organisasi sepakbola UKOM UKI. Hal ini diperoleh dari pengujian nilai signifikansi $0,05\% < 5\%$. Jadi jika anggota organisasi sepakbola UKOM UKI mempunyai kategori komitmen tinggi kepada organisasi, keinginan anggota untuk mengundurkan diri sangatlah kecil, mendorong mereka untuk loyal dan berdedikasi terhadap organisasinya, dan bangga ketika mereka berada dalam organisasi UKOM UKI. Sebab itulah akan muncul perasaan guna mengerjakan tugas lebih giat dan lebih semangat dari sebelumnya di situlah muncul OCB.
- b. Motivasi mempunyai pengaruh positif kepada *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota organisasi sepakbola UKOM UKI. Hal ini diperoleh dari pengujian nilai signifikansi $0,0007\% < 5\%$. Jadi, anggota organisasi sepakbola UKOM UKI mempunyai kategori motivasi tinggi kepada organisasi, maka akan membuat anggota menjadi berkualitas dalam menyelesaikan tugas, yang tentu saja selurus dengan kinerja UKOM UKI. Selain itu, anggota yang mempunyai motivasi dengan kategori tinggi akan selalu mengerjakan pekerjaan dengan *deadline* yang telah ditentukan, tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan, kemudian standar mutu yang dibuat organisasi lebih mudah tercapai. Disiplin dan kinerja berjalan pada indikator dari OCB yaitu timbulnya *civic virtue* dan *conscientousness*.
- c. Komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif kepada *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota organisasi sepakbola UKOM UKI. Hal ini diperoleh dari pengujian Konstansi (C): 4,058, mempunyai dampak positif terhadap OCB anggota dan komitmen organisasi dengan motivasi berkontribusi kepada OCB $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $55,301 > 3,35$. Jika dalam organisasi anggota memiliki kategori komitmen yang tinggi dengan didorong oleh motivasi dengan kategori tinggi maka akan menghasilkan anggota yang berperilaku OCB dan akan memberikan keuntungan terhadap organisasi.

2. Saran

- a. Bagi UKOM sepakbola UKI
 - a) Berdasar hasil yang diperoleh, komitmen organisasi pada anggota sepakbola UKOM UKI dalam tingkat yang sedang. Maka, Penulis berharap UKOM sepakbola UKI untuk meningkatkan komitmen anggotanya dengan melakukan *training* dan *deveploment*, teruntuk mahasiswa yang bergabung dalam organisasi UKOM UKI dan yang baru bergabung pada organisasi UKOM UKI yaitu mahasiswa baru. Mahasiswa baru yang bergabung dengan organisasi sepakbola UKOM UKI ini yang melanjutkan tujuan organisasi di masa yang akan mendatang, yang juga menjadi aset yang baik bagi organisasi. Semangat mahasiswa ini diperlukan kemudian dapat disalurkan secara baik. Selanjutnya, perlunya dalam menanamkan nilai dan cita-cita organisasi pada seluruh anggota, supaya komitmen dalam organisasi terus meningkat.
 - b) Berdasar hasil yang diperoleh, motivasi anggota sepakbola UKOM UKI dalam tingkat kategori sedang. Maka, Penulis berharap UKOM sepakbola UKI untuk meningkatkan motivasi anggotanya dengan pemberian gift, baik dalam bentuk materiil ataupun non-materiil. Bentuk penghargaan diperlukan supaya motivasi dalam organisasi terus meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penulis mempunyai harapan pengujian ini memiliki manfaat dalam penelitian selanjutnya tentang seberapa pengaruhnya komitmen dan motivasi kepada OCB. Dalam penelitian yang lain supaya peneliti mengkaji secara dalam tentang komitmen dan motivasi kepada OCB agar memiliki pandangan secara lengkap, supaya hasil penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian sebelumnya.
- b) Penulis berharap penelitian selanjutnya untuk melakukan pengembangan penelitian dengan meneliti sebab yang sama atau sebab lain yang dapat mempengaruhi OCB, agar hasil yang diperoleh sesuai tujuan dan memberikan manfaat bagi seluruh organisasi yang mempunyai masalah yang sama. Kemudian, penulis berharap penelitian yang lain dapat mengkaji variabel lain yang mempunyai kemungkinan pengaruh kepada OCB, yaitu iklim organisasi, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, rekrutmen, budaya organisasi, kompensasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Chalera, A. W. (2017). *Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi di PT. X*. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Devi, E. K. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fariz, R. (2018). *Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk, dan Lokasi terhadap Proses Keputusan Nasabah dalam Mengajukan Akad Mudharabah pada Bank Syariah Mandiri*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giarto, S. B. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ivanchevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jacker, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sepuluh)*. Salemba Empat.
- Maulana, K. (2021). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap OCB dengan Komitmen OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Perguruan Taman Siswa Bagian Taman Dewasa Kota Probolinggo*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Musyafidah, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang)*. IAIN Salatiga.
- Naiborhu, J. R., & Anggraini, N. (2021). *Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Organization Citizenship Behavior Karyawan Prestisa (PT Kaya Raya Turun Temurun)*. *Fundamental Management Journal Universitas Kristen Indonesia*, Vol. 6.
- Pratiwi, D. M. (2018). *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)*. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Wijaya, I. B. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.