YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i4.6031

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KALANGAN PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BUKITTINGGI

The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Work Productivity among Employees of the Regional Secretariat of Bukittinggi City

Fahren Al Fayed & Syamsir
Universitas Negeri Padang
syamsirsaili@yahoo.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 17, 2025	May 13, 2025	May 26, 2025	May 31, 2025

Abstract

This study is motivated by the importance of enhancing employee productivity in governmental institutions through extra-role behavior, or *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), which has yet to be fully optimized. The aim of this research is to examine the influence of OCB on the work productivity of employees at the Regional Secretariat of Bukittinggi City. A quantitative approach with an associative research design was employed. The population consisted of 101 civil servants (ASN) and government employees under contract (P3K), with a sample of 80 respondents determined using Slovin's formula and selected through simple random sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire based on a four-point Likert scale and analyzed using SPSS version 25. The instrument's validity and reliability were tested using item-total correlation and Cronbach's Alpha. Analytical techniques included descriptive analysis, classical assumption tests (normality and linearity), and simple linear

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

regression. The results showed that employee OCB levels were categorized as high, and work productivity was considered good. A positive and significant influence was found between OCB and work productivity, indicating that the higher the OCB, the greater the employee productivity. These findings underscore the vital role of OCB in improving public sector employee performance. This study contributes to the development of organizational behavior research and recommends further exploration of additional variables such as motivation or organizational culture to enrich future analyses.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior; Work Productivity; Civil Servants; Public Sector; Linear Regression

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintahan melalui perilaku ekstra-rol atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang belum sepenuhnya optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi terdiri atas 101 pegawai ASN dan P3K, dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert empat poin dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui korelasi item-total dan Cronbach's Alpha. Teknik analisis mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas), serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat OCB pegawai berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja tergolong baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OCB dan produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku OCB, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa OCB berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi dan merekomendasikan eksplorasi variabel lain seperti motivasi atau budaya organisasi untuk memperkaya analisis pada penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*; Produktivitas Kerja; Pegawai Negeri Sipil; Sektor Publik; Regresi Linier.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat di mana sekumpulan orang bekerja sama secara sistematis dan rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Darim, 2020; Supriyadi & Zaharuddin, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi suatu organisasi karena keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM (Putri & Astuti, 2022; Yuniarsih et al., 2022). Dalam beberapa organisasi, kinerja karyawan merupakan peristiwa yang sering terjadi selama proses pengolahan sumber daya manusia. Jika SDM dalam organisasi mempunyai kinerja yang baik maka akan memiliki dampak langsung pada

kemajuan organisasi serta dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi dan dapat mencapai tujuan yang direncanakan (Farchan, 2016; Lina, 2014; Supriyadi & Zaharuddin, 2023). Penurunan produktivitas kerja akan terjadi jika sumber daya manusia perusahaan kinerjanya buruk (Hadiyanti & Setiawardani, 2017).

Pegawai yang berkualitas harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi mereka. Namun, organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas yang tidak hanya mampu melakukan tugas formalnya, tetapi juga mampu memberikan kinerja dan produktivitas yang melebihi harapan perusahaan. Sumber daya manusia harus melakukan banyak tugas untuk organisasi sehingga mereka dapat bersaing dengan pesaing. Mereka harus melakukan perilaku tambahan yang menguntungkan organisasi. Perilaku ekstra-role, juga dikenal sebagai perilaku warga negara organisasi (OCB), adalah perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan(Mahardika et al., 2024)

Kartini (2017) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai suatu sikap positif yang dilakukan oleh seorang individu tanpa dorongan dari pemangku kepentingan lainnya, ditunjukkan melalui partisipasi sukarela dalam pekerjaan yang melebihi persyaratan organisasi dan berperan dalam mencapai keberhasilan organisasi yang didefinisikan sebagai suatu tindakan. Pradhiptya, (2013) memberikan definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai tugas tambahan yang tidak terkait dengan sistem penghargaan dan dilakukan di luar tanggung jawab yang diberikan oleh pekerjaan. Untuk meningkatkan produktivitas organisasi, anggota organisasi harus mengambil sikap ini. Semua perusahaan mengharapkan karyawannya untuk tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, tetapi juga bekerja di luar deskripsi pekerjaan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan (Saragih et al., 2021).

Produktivitas kerja pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi instansi sebagai alat ukur keberhasilan kerja dari seorang pegawai. Semakin tinggi produktivitas kerja seorang pegawai maka akan dapat mengembangkan sumber daya manusia dalam instansi tersebut, sehingga produktivitas kerja pegawai bisa menjadi alat ukur sebagai acuan untuk peningkatan karier pegawai.

Oleh karena itu produktivitas kerja pegawai juga bisa menjadi acuan untuk tercapainya tujuan yang diharapkan oleh administrasi publik. Menurut Rohmah et al. (2023) Produktivitas Kerja adalah Menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien disebut produktivitas

kerja. Merealisasikan produktivitas merupakan hal penting bagi birokrasi karena ini menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara output yang diwujudkan sebagai produk atau jasa dan input aktual. Produktivitas mencakup perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya (*input*) yang digunakan, mencakup aspek mental produktif seperti sikap, semangat, motivasi, disiplin, kreativitas, inovasi, dinamisme, dan profesionalisme (Salman et al., 2024).

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan kinerja yang diukur dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas kerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti jumlah produk yang dihasilkan dan jumlah tugas yang diselesaikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang di inginkan (Wang et al., 2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan erat dan bisa mempengaruhi produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, karena bisa meningkatkan kolaborasi, pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi cenderung membantu rekan kerja sehingga kerja tim menjadi lebih efektif dan efesien. Lingkungan kerja menjadi positif, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menciptakan suasana kerja yang mendukung, mengurangi konflik, dan meningkatkan motivasi. efesiensi kerja juga meningkat, karena dengan sukarela mengambil tugas tambahan atau menyelesaikan masalah, pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Kepuasan dan loyalitas, karyawan yang menunjukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) biasanya lebih puas dan loyal.

Berdasarkan dari salah satu sumber jurnal yang penulis dapatkan mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Rifan Jaya Financindo Berjangka Jakarta (Dhyas Lestari, dkk, 2021) mengatakan bahwa sikap warga negara (OCB) dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, jika tingkat OCB dan kepuasan kerja karyawan lebih tinggi, PT Rifan Jaya Financindo Jakarta dapat secara nyata meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Selanjutnya berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Desy Khoirunisa, 2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Husada Jember. Dalam penelitian ini, budaya organisasi

dan perilaku warga negara organisasi (OCB) memengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Kelas III Husada Jember.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Kota Bukittinggi merupakan salah satu kota yang ada di Sumatera Barat yang memiliki kewenangan dalam mengurus sendiri pemerintahannya (desentralisasi) sesuai dengan peraturan perundang-undangan Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Sekretariat Daerah merupakan salah satu unsur pendukung tugas pemerintahan daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas Sekretariat Daerah dan seluruh perangkat daerah. Pada Sekretariat Daerah terdapat beberapa bagian yang saling berkoordinasi untuk mewujudkan tujuan dari Sekretariat Daerah.

Masalah kedisiplinan, masih banyak pegawai yang tidak peduli dengan keterlambatan dan absensi rekan kerja, Ketidakpedulian terhadap ketidakhadiran atau keterlambatan rekan kerja. Beberapa pegawai cenderung tidak mempermasalahkan absensi rekan mereka, bahkan jika itu mempengaruhi alur kerja tim. Mereka merasa bahwa hal tersebut bukan tanggung jawab mereka, meskipun keterlambatan atau ketidakhadiran bisa mempengaruhi produktivitas kerja dan kelancaran kerja tim. Kalau masalah rapat masih banyak juga pegawai terutama di bagian umum masih engan untuk memberikan saran atau pendapatnya ketika rapat, dan saya lihat juga kalau rapat semua bagian di kantor ini pegawai juga enggan untuk menberikan saran atau pendapatnya."

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa masih ada pegawai yang masih enggan dalam membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan, serta ditemukan bahwa pegawai masih enggan untuk memberikan saran atau pendapatnya ketika rapat. Dari pengamatan awal yang peneliti lakukan tingkat kedisiplinan pegawai juga masih kurang hal ini dapat diketahui dari masih adanya pegawai yang masih datang tidak tepat waktu pada jam kerja. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja dari pegawai dan dapat mengurangi efisiensi penggunaan sumber daya organisasionalnya.

Untuk mengatasi permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis yang mana pegawai dihadapkan pada sejumlah tugas, dan dilain pihak kurangnya sifat karyawan dalam membantu sesama rekan kerjanya secara suka rela, maka dari itu diperlukan

perilaku ekstra peran dari pegawai yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Penelitian dilakukan di kantor tersebut karena relevan dengan permasalahan yang ditemui peneliti saat magang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan P3K berjumlah 101 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 80 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan Skala Likert empat poin. Variabel OCB diukur berdasarkan lima indikator dari Organ (1998), dan Produktivitas Kerja berdasarkan enam indikator dari Sutrisno (2011). Data yang dikumpulkan merupakan data primer dari responden, serta data sekunder dari literatur dan dokumen pendukung.

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item-total, valid jika $r \geq 0{,}30$. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, reliabel jika $\alpha > 0{,}6$. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Sebelum regresi, dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) dan uji linearitas. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh OCB terhadap Produktivitas Kerja. Diuji pula nilai R Square dan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh. Data dianalisis secara deskriptif dengan menghitung frekuensi, persentase, rata-rata (mean), dan Total Capaian Responden (TCR) untuk mengkategorikan hasil. Seluruh teknik analisis ini dirancang untuk memberikan gambaran yang objektif dan terukur atas hubungan antara OCB dan produktivitas kerja pegawai.

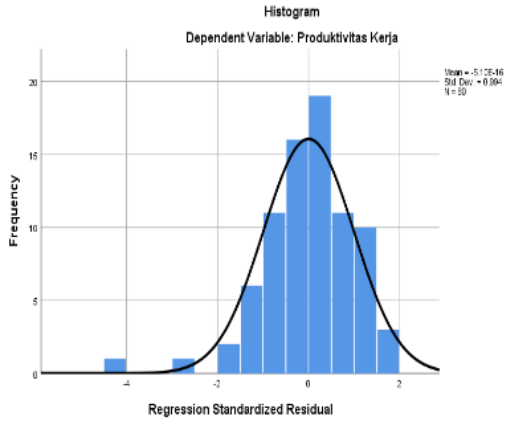
.

HASIL

Dilakukannya uji asumsi klasik ini untuk memastikan model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menunjukkan model yang baik serta bebas dari bias (bebas kesalahan). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji model regresi variabel indenpenden dan variabel dependen memiliki distribusi normal. Jika item menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, gambar 5 tidak memenuhi syarat uji normalitas. Pada grafik dibawah dapat dilihat lengkungannya menunnjukkan bahwa data menyebar disekitaran garis regresi. Grafik P-P Plot dibawah menunjukkan bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga dinyatakan normal (Santoso, 2015).

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.5575 9882
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.059
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026[c]
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 1. terlihat nilai p atau *ASYMP. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,026. Nilai p atau *Asymp.Sig* lebih besar dari nilai tingkat signifikansi yakni 5% atau 0,05. Hal ini menandakan bahwa asumsi uji normalitas terpenuhi. Uji normalitas bertujuan untuk melihat pada model regresi apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen membentuk pola garis lurus atau tidak. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Linearity pada SPSS versi 25.0 (Ghozali, 2018). Menurut (Sugiyono, 2013), uji linearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini penting sebelum melakukan analisis regresi linier.

Tabel 2.Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja *OCB	Between Groups	(Combined)	299.497	12	24.958	3.679	.000
		Linearity	237.224	1	237.224	34.971	.000
		Deviation from Linearity	62.274	11	5.661	.835	.607
	Within Groups		454.490	67	6.783		
	Total		753.987	79			

Berdasarkan hasil uji lineritas diketahui hubungan yang linear antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan produktivitas kerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji lineritas, dengan nilai deviasi sig dari lineritas sebesar 0.607.

Uji Heteroskedastistas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dengan melihat grafik *scaterplot.* Adapun ketentuan uji heterokedastistas ini apabila titik menyebar kemudian tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, bisa disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat yakni tidak terjadi heterokedastistas (Ghozali, 2013). Selain itu pengujian heterokedastisitas ini dapat menggunakan motode glejser. Pengambilan keputusan dengan

metode glejser ini apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastistas

Coefficients[a]			
Model		**T**	**Sig.**
1	**(Constant)**	**1.138**	**.258**
	X.total	**-.238**	**.813**
a. Dependent Variable: ABS_RES			

Dalam penelitian ini, hasil uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hasil regresi nilai absolut residual. Tingkat signifikan di atas 0,05 menunjukkan ketidakhadiran heteroskedastisitas, sedangkan tingkat signifikan di bawah 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Persamaan model regresi harus memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Uji Durbin-Watson, atau DW-Test, digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi dalam penelitian ini. Model regresi dinyatakan bebas autokorelasi jika mempunyai angka D-W diantara -2 dan +2.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.561[a]	.315	.306	2.57394	1.977
a. Predictors: (Constant), OCB					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin-Watson sebesar 1.977. Karena umumnya dianggap bahwa ada autokorelasi jika angka Durbin-Watson di bawah -2 dan di atas +2, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan masalah autokorelasi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat secara terpisah atau parsial. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria tingkat signifikansi 95% atau α = 0,05 (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat (dependen) tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (indepeneden). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, variabel bebas (independen) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Nilai t hitung untuk setiap variabel independen dibandingkan dengan nilai t tabel pada df = (n – k), di mana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah total variabel yang termasuk dalam uji. Ada dua kriteria yang digunakan: pertama, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel atau sig lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Kedua, apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau sig lebih besar dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel independen (X) dan varia.

Tabel 15 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]		
T		Sig.
1	6.918	.000
	5.984	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja		

Nilai t hitung pada tabel 15 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa perilaku warga negara Organisasi (OCB) yang ada di kalangan pegawai sekretariat daerah Kota Bukittinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) bertujuan untuk mengukur kebenaran penggunaan model analisis regresi. Pada uji *adjusted* R^2 dikatakan bahwa variabel bebas semakin mendekati hubungan dengan variabel terikat apabila nilai R2 mendekati angka 1. Apabila nilai R2 yang didapat kecil berarti kemampuan variabel bebas sangat terbatas dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018).

Dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ini, kita dapat menghitung persentase kontribusi yang dihasilkan oleh kedua variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang merupakan variabel independen, dan variabel produktivitas kerja, yang merupakan variabel dependen. Berikut ini adalah tabel output model summary dari hasil analisis, yang menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefesien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary[b]					
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.561[a]	.315	.306	2.57394	1.977
a. Predictors: (Constant), OCB					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Nilai hubungan (R) adalah 0,561, menurut hasil tabel 6, dan koefesien determinasi (R Square) adalah 0,315 dari hasil tersebut. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (OCB) terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja, adalah 31,5%.

Tabel 7 Anova

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	f	Mean Square	F	sig.
	Regression	37.224		37.224	5.806	000[b]
	Residual	516.764	8	.625		
	Total	753.988	9			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), OCB						

Sedangkan uji dari anova atau F test dipakai hasil F dengan df1/9 sebesar 5.806 dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000. Ini dikatakan dapat dipercaya hingga 100% karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria linearitas. Model regresi dapat ditentukan dengan menggunakan uji F atau uji signifikansi dengan ketentuan bahwa jika nilai sig kurang dari 0,05 maka model regresi adalah linear. Berdasarkan padda di tabel di atas, diperoleh bahwa nilai sig 0,000 kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria linearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi OCB

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini memberikan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, sekaligus mempertegas peran penting OCB dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi sektor publik.

Secara konseptual, OCB mengacu pada perilaku sukarela pegawai yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, namun memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup aspek seperti loyalitas, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih tanpa mengharapkan imbalan langsung. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang ditunjukkan pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa OCB dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kohesi tim, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh sejumlah studi sebelumnya. Walidya & Izzati (2023) menemukan bahwa OCB berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan implikasi bahwa penguatan OCB dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan performa individu dan kolektif. Demikian pula, Putri (2024) dalam penelitiannya pada Bank Negara Indonesia menyatakan bahwa OCB sangat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, khususnya apabila didukung oleh manajemen beban kerja dan pengembangan *self-efficacy*. Ichsan (2020) juga menyimpulkan bahwa OCB memiliki

hubungan yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas, sebagaimana dibuktikan melalui nilai *t hitung* yang melebihi *t tabel*.

Penelitian Rahayu & Sardanto (2024) di lingkungan KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri juga memperkuat temuan ini dengan menyoroti pentingnya pembentukan budaya organisasi yang mendukung perilaku kewargaan untuk meningkatkan kinerja kerja. Hasil serupa ditemukan oleh Subianto (2020) dalam konteks rumah sakit, di mana OCB berpengaruh terhadap produktivitas perawat sebesar 53%, dengan nilai signifikansi yang sangat tinggi. Sementara itu, Askar et al. (2025) menambahkan bahwa OCB, bersama dengan variabel disiplin kerja dan pelatihan, secara kolektif memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas di sektor swasta.

Kendati demikian, tidak semua studi menunjukkan hasil yang sejalan. Setiawan & Ekhsan (2021) dalam penelitiannya di PT Nesinak Industries, Cikarang, menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengakuan dan penghargaan dari pihak manajemen terhadap perilaku kewargaan organisasi; tanpa adanya penguatan dari lingkungan kerja, OCB cenderung tidak menghasilkan dampak signifikan terhadap produktivitas.

Adapun Ulfa (2023), melalui studi kasus di Perumda Air Minum Tirta Moedal, menunjukkan bahwa variabel OCB secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 4,438 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), memperkuat argumen bahwa OCB merupakan determinan penting dalam pencapaian produktivitas kerja.

Temuan ini memiliki implikasi praktis dan teoritis. Secara praktis, organisasi perlu menciptakan sistem kerja dan budaya organisasi yang mampu mendorong munculnya perilaku kewargaan pegawai. Ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi, pelatihan perilaku organisasi, serta pembinaan komunikasi dan kerja sama tim. Secara teoritis, hasil ini memperkuat pendekatan perilaku organisasi yang menempatkan OCB sebagai variabel penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor mediasi dan moderasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara OCB dan produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, serta sistem penghargaan. Selain itu, studi komparatif antar instansi pemerintah dan swasta juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas

mengenai dinamika pengaruh OCB dalam konteks yang berbeda. Penelitian longitudinal juga dapat dilakukan untuk menilai konsistensi pengaruh OCB terhadap produktivitas dalam jangka waktu yang lebih panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi tergolong tinggi. Hal ini tercermin dari perilaku sukarela yang ditunjukkan pegawai, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Di sisi lain, tingkat produktivitas kerja pegawai juga berada dalam kategori baik, ditunjukkan oleh efisiensi pelaksanaan tugas, pencapaian target kerja, dan kualitas hasil pekerjaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan. Temuan menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana pegawai yang menunjukkan perilaku ekstra-rol secara konsisten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat teori sebelumnya yang menyatakan bahwa OCB dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di sektor publik.

Secara substantif, penelitian ini menjawab permasalahan mengenai hubungan antara perilaku OCB dan produktivitas kerja pegawai. Meskipun terdapat hubungan yang positif dan signifikan, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa produktivitas kerja tidak semata-mata ditentukan oleh OCB. Faktor-faktor lain seperti sistem manajemen kinerja, beban kerja, skema kompensasi, dan gaya kepemimpinan turut berperan dalam memengaruhi tingkat produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang holistik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perluasan konteks penelitian ke instansi atau sektor lain, baik di tingkat daerah maupun nasional, penting dilakukan agar temuan memiliki relevansi dan daya guna yang lebih luas serta dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya aparatur secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Askar, V. Z., Mane, A., & Nur, I. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Askarindo Mandiri Kabupaten Bulukumba. *Journal of Economy Business Development*, *3*(1), 144–152. 10.46799/arl.v7i2.148

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22–40. http://ejournal.staimaftahululum.ac.id/

Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, *3*(1), 42–62. http://ejournal.insida.ac.id/index.php/risalah

Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 12–23. 10.35697/jrbi.v3i3.941

Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, *6*(1), 75. https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168

Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *14*(1).

Mahardika, I. K., Handon, S., Ernasari, Rofida, H. A., Zahro, F., & Seftiyani, M. A. (2024). PERSEPSI SISWA SMK TERHADAP PRAKTEK KERJA LAPANGAN DALAM MEMBENTUK PENINGKATAN SOFTSKIL. *Jurnal Pendidikan Ilmiah Transformatif*, *8*(12), 30–34. 10.19184/jpf.v13i3.52616

Pradhiptya, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *6*(1), 50–58. 10.19184/jpf.v13i3.52616

Rahayu, S. M. P., & Sardanto, R. (2024). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, LEARNING ORGANIZATION DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KPPBC TIPE MADYA CUKAI KEDIRI. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *3*, 492–503. https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/simadik/article/view/7565

Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, *1*(5), 61–68. https://lgdpublishing.org/index.php/birev/article/view/48

Salman, R. S., Tahir, R., & Muttaqin, Z. (2024). Sistem Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *14*(2), 199–209. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jab

Saragih, M. H., Andana, A., Hafiz, F. Al, & Meilando, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Servant dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, *3*(1), 33–42. https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i1.6924

Setiawan, I., & Ekhsan, M. (2021). Peran Mediasi Kepercayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan PT Nesinak. *Jesya (Jurnal Ekonomi*

Dan Ekonomi Syariah), *4*(1), 256–266. https://jesya.ejournal.unri.ac.id/index.php/Jesya/article/view/10584

Subianto, D. J. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Abdoer Rahem di Situbondo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *9*(2). https://journal.unigha.ac.id/index.php/JSR/article/view/1971

Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi kinerja organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, *1*, 308–320.

Walidya, A. U., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Tetap Yayasan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(1), 636–652. https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53636

Wang, K., Yang, Y., Zhang, T., Ouyang, Y., Liu, B., & Luo, J. (2020). The Relationship Between Physical Activity and Emotional Intelligence in College Students: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, *11*(June), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00967