

**The Influence of Motivation, Workload, and Work Environment on Teacher Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Darus Sa'adah Islamic Education Foundation Jember**

**Moh. Yanuar Rifky**

Sekolah Tinggi Agama Islam Ahmad Sibawayhie Besuki Situbondo  
[mohrifki@gmail.com](mailto:mohrifki@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to empirically examine the variables in the research that have been formulated in the formulation of the problem, namely whether there is an influence of motivation (X1) workload (X2) and work environment (X3) on performance (Y) through Organizational Citizenship Behavior (Z) at Darus Sa'adah Islamic Education Foundation Jember. This study uses a quantitative method with an explanatory research approach with a sample of 50 respondents. The results of the analysis show that the effect of motivation on (OCB) with a direct influence path coefficient of 0.290, then workload affects on (OCB) with a direct influence path coefficient, namely 0.441 work environment variables affect (OCB) with a direct influence path coefficient of 0.408. Then the workload with a direct influence path coefficient of 0.396, while the motivational variable affects performance with a direct influence path coefficient of 0.317, the work environment variable affects performance with a direct influence path coefficient of 0.262, and the variable (OCB) affects performance with a path coefficient direct effect is 0.344.

**Keywords:** Motivation, Workload, Work Environment, Performance, OCB.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik variabel-variabel dalam penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi (X1) beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior (Z)* pada Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* dengan sampel sebanyak 50 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap (OCB) dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,290, kemudian beban kerja berpengaruh terhadap (OCB) dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,441 variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap (OCB) dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,408. Kemudian beban kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,396, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,317, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,262,

dan variabel (OCB) berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,344.

**Kata Kunci:** Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, OCB.

## A. Pendahuluan

Dinamika perkembangan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi termasuk juga dalam lembaga pendidikan. Mulyadi<sup>1</sup> menjelaskan bahwa SDM memiliki peranan penting untuk membuat produk yang unggul, membuat inovasi kompetitif, dapat merancang atau mendesain dan juga mengelola keuangan yang efektif dan efisien. Didalam Islam manusia merupakan makhluk yang diistimewakan oleh Allah karena dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna karena itu juga manusia merupakan makhluk yang paling tinggi derajatnya dari pada makhluk yang lain ini sesuai dengan firman Allah Q.S al-An.am/6:165):

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ  
دَرَجاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: *Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. (Q.S al-An.am:165)*

Ayat ini memberikan penjelasan kepada kita, bahwa manusia adalah makhluk Allah yang dimulikan dengan yang lainnya. Dan manusia dijadikan oleh-Nya sebagai pemimpin-pemimpin di dunia ini. Sunyoto<sup>2</sup> menyatakan bahwa menejemen sumber daya manusia digunakan untuk mendapatkan tingakat kemajuan guru yang lebih baik dan setinggi-tingginya, menjalin hubungan yang harmonis dan serasi diantara guru satu sama lain, dan menyatupadukan antara sumber daya secara efektif. Menejemen sumber daya manusia diharapkan dapat menghasilkan guru yang terbaik serta kompeten dalam bidangnya.

---

<sup>1</sup> Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor: In Media, 2015), 1.

<sup>2</sup> Danang Sunyoto. *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia praktik penelitian*. (Yogyakarta: CAPS, 2013), 2.

Menurut Titisari<sup>3</sup> pekerja yang baik (*good citizen*) adalah pekerja yang memiliki sikap (OCB) ditempat dia bekerja, sehingga kesatuan dalam organisasi perusahaan menjadi lebih baik dengan pekerja yang memiliki sikap (OCB). (OCB) menjadikan sebuah lembaga kearah yang lebih baik, walaupun demikian perlu adanya dorongan baik dari dalam maupun dari luar lembaga demi mencapai tujuan lembaga bersama. Salah satu dorongan baik adalah motivasi, karena motivasi merupakan salah satu dorongan yang baik terhadap guru yang mempengaruhi terhadap kinerja guru, sebab motivasi merupakan peningkatan sumber daya alam dalam ranah pembinaan, pengembangan, dan pengarahan guru guna meningkatkan sebuah kinerja guru yang lebih baik. Motivasi juga dapat mempengaruhi guru dalam kinerja melalui (OCB) dalam sebuah lembaga. Menurut Titisari<sup>4</sup> seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya. Beban kerja juga dapat mempengaruhi guru dalam kinerja melalui (OCB) dalam sebuah lembaga. Menurut Sunyoto<sup>5</sup> beban kerja yang terlalu banyak terhadap seseorang dapat menimbulkan ketegangan sehingga menimbulkan stress. Dengan diberikannya beban kerja sesuai dengan kemampuan guru akan memberikan hasil yang baik pula untuk efektifitas lembaga. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi guru dalam kinerja melalui (OCB) dalam sebuah lembaga. Lingkungan kerja akan mempengaruhi terhadap bagaimana cara guru bekerja. Sunyoto<sup>6</sup> menyatakan lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku guru. lingkungan kerja yang baik akan membuat individu merasa nyaman dalam menjalankan setiap tugasnya. Individu cenderung akan bekerja lebih tenang dan menunjukkan kinerja secara optimal. Sehingga tujuan dari lembaga akan terwujud secara efektif dan efisien.

Salah satu tolak ukur dalam mengetahui sebuah kinerja guru, adalah dengan melihat perangkat pembelajaran yang dimiliki guru seperti RPP, silabus, absensi, buku penilaian, dan lain sebagainya. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasan (2003:5)

---

<sup>3</sup> Purnamie Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT mitra wacana media*: Jakarta: Tp., 2014), 2.

<sup>4</sup> Purnamie Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, 27.

<sup>5</sup> Danang Sunyoto. *Teori, kuesioner, dan analisis data*, 64.

<sup>6</sup> Danang Sunyoto. *Teori, kuesioner, dan analisis data*, 43.

Guru atau tenaga profesional harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, dan (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Motivasi**

Menurut Mulyadi<sup>7</sup> motivasi merupakan sikap semangat yang muncul dari dalam diri atau melalui orang lain dalam mengerjakan tugas sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Menurut Maslow<sup>8</sup> menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia yang cenderung bersifat bawaan. Maslow menghipotesakan bahwa didalam manusia ada lima jenjang kebutuhan yang terbentuk dalam suatu hierarki pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri.

### **2. Beban Kerja**

Menurut Menpan<sup>9</sup> pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dapat disimpulkan oleh individu yang memiliki jabatan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

### **3. Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto<sup>10</sup> lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kita para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

---

<sup>7</sup> Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

<sup>8</sup> Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 79.

<sup>9</sup> A. S. Putra, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor, 2012, 10.

<sup>10</sup> Danang Sunyoto. *Teori, kuesioner, dan analisis data*, 43.

tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain. Kepemimpinan lembaga harus memperlakukan kepada para stakeholders baik yang ada di dalam maupun di luar lembaga baik secara etis maupun bertanggung jawab dengan memperlakukannya dengan cara yang bisa diterima.<sup>11</sup> Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

#### 4. *Organizational Citizenship Behavior*

Organ<sup>12</sup> mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system *reward formal* organisasi tapi agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Budiharjo<sup>13</sup> *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan tatanan umum yang ditunjukkan pekerja sebagai bantuan, descretionary, dan menjadi kebutuhan pekerja normal.

#### 5. Kinerja

Menurut Mulyadi<sup>14</sup> kinerja dapat didefinisikan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Kualitas dan kuantitas kinerja diperoleh dari proses kinerja yang dimonitor dan membandingkan dengan kinerja yang diinginkan.<sup>15</sup>

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research*. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung peneliti ingin mengetahui

---

<sup>11</sup> Villatus Sholikhah, 'Pertanggung Jawaban Sosial Perusahaan', *Al-Qodiri: Jurnal Sosial , Pendidikan Dan Keagamaan*, 13 No 2 (2017), 20–35 <<http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri/article/view/2929/2170>>.

<sup>12</sup> Purnamie Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, 3.

<sup>13</sup> Agus Triyanto dan Elizabeth Cintya Santosa. 'Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan'. *Jurnal Manajemen*, 37, No 4, 2009, 3.

<sup>14</sup> Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 63.

<sup>15</sup> Villatus Sholikhah, 'Manajemen Strategi Ekonomi Agribisnis Dalam Konteks Ilmu Ekonomi Mikro', *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 2.2 (2021), 113–29 <[https://doi.org/https://doi.org/10.1234/lan tabur.v2i2.4187](https://doi.org/https://doi.org/10.1234/lan%20tabur.v2i2.4187)>.

pengaruh motivasi kerja dan beban kerja melalui organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Darus Sa'adah Jember.

#### D. Hasil dan Pembahasan

##### 1. Uji Model

##### a. Koefisien Determinan Total ( $R^2_m$ )

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2_m = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2$$

$$P_{ei} = (1 - R^2_i)$$

$$R^2_m = \text{Koefisien Determinan } (R^2)$$

= Interpretasi terhadap  $R^2_m$  sama dengan interpretasi koefisien determinan ( $R^2$ ) pada analisis regresi.

Dengan demikian :

$$R^2_m = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2$$

$$= 1 - (1 - 0,743)(1 - 0,772)$$

$$= 0,9411$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 94,11 % atau dengan kata lain informasi yang terkandung di dalam data sebesar 94,11 % dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan sisanya yaitu 5,89 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model dan error.

Tabel 1  
Uji Statistik Inferensial Jalur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.930	1.630		1.798	.079
	X1	.290	.088	.324	3.303	.002
	X2	.441	.141	.285	3.120	.003
	X3	.408	.098	.419	4.185	.000

a. Dependent Variable: Z

Tabel 2  
Uji Statistik Inferensial Jalur 2  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	1.863		.915	.365
	X1	.317	.108	.299	2.936	.005
	X2	.396	.172	.217	2.302	.026
	X3	.262	.127	.227	2.068	.044
	Z	.344	.163	.291	2.109	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran ke 5. Uji Statistik Inferensial

### b. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Hasil analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 3  
Analisis Jalur ( *Path Aaliysis* )

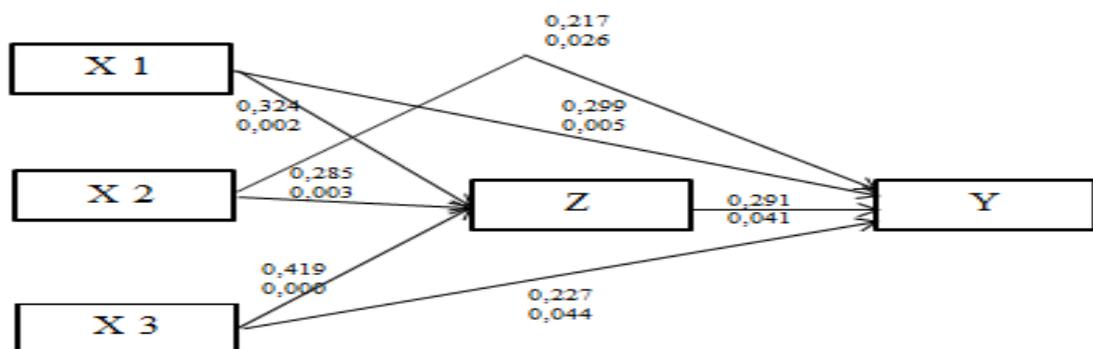
Standarized		Sig.	A	Keterangan
Jalur	Beta			
$X_1 \rightarrow Z_1$	0,290	0,002	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z_1$	0,441	0,003	0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Z_1$	0,408	0,000	0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,317	0,005	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,396	0,026	0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y_1$	0,262	0,044	0,05	Signifikan
$Z_1 \rightarrow Y_1$	0,344	0,041	0,05	Signifikan

Tabel 4.16 menjelaskan variabel motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,290, kemudian variabel beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,441 disusul variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior* dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,408. Kemudian variabel yang sangat kuat mempengaruhi variabel kinerja yaitu variabel beban kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,396, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,317, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,262, dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,344.

### c. Trimming Theory

Berdasarkan Trimming Theory mata jalur jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga ditemukan model yang didukung oleh data empirik, model dalam bentuk diagram path berdasarkan Trimming Theory disajikan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 model analisis jalur berdasarkan Trimming Theory

Berdasarkan gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa semua jalur signifikan, maka tidak terdapat jalur yang dibuang berdasarkan Trimming Theory.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

- b. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.
- d. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.
- e. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.
- f. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.
- g. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember, ini menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Islam Darus Sa'adah Jember adalah diterima.

### Daftar Pustaka

- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia praktik penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT mitra wacana media*: Jakarta.
- Triyanto, A. dan Elizabeth Cintya Santosa. (2009). 'Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan'. *Jurnal Manajemen*, 37, No. 4.
- Sholikhah, Villatus, 'Manajemen Strategi Ekonomi Agribisnis Dalam Konteks Ilmu Ekonomi Mikro', *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 2.2 (2021), 113–29  
<[https://doi.org/https://doi.org/10.1234/lan tabur.v2i2.4187](https://doi.org/https://doi.org/10.1234/lan%20tabur.v2i2.4187)>
- , 'Pertanggung Jawaban Sosial Perusahaan', *Al-Qodiri: Jurnal Sosial , Pendidikan Dan Keagamaan*, 13 No 2 (2017), 20–35  
<<http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri/article/view/2929/2170>>