

**2021PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL DEMANGAN  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh:**

**Yemicho Oktavista Panjaya**

**11160016**

**FAKULTAS BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yemicho Oktavista Panjaya  
NIM : 11160016  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL DEMANGAN YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 20 April 2021

Yang menyatakan



(Yemicho Oktavista Panjaya)

NIM. 11160016

**HALAMAN PENGANTAR**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**Yemicho Oktavista Panjaya**

**11160016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS BISNIS**  
**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**"PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL DEMANGAN YOGYAKARTA"**

Telah diajukan dan dipertanankan oleh:

**YEMICHO OKTAVISTA PANJAYA**

11160016

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Uninersitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada tanggal 12 April 2021

Nama Dosen

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.  
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.  
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 19 April 2021

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M. Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL DEMANGAN  
YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 Maret 2021



Yemicho Oktavista Panjaya

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Peneliti ini berjudul: “ PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL DEMANGAN YOGYAKARTA”

Penulis sangat menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, pengetahuan, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajamen.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. atas kesabaran dan ketelitiannya dalam membimbing dan memberi saran kepada saya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik .
4. Kepada Bapak/ibu Karyawan LPP Hotel Demangan Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis dan bersedia membantu mengisi kuesioner, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Mama dan papa yang sangat saya cintai, yang tidak pernah berhenti memberikan perhatian, nasihat, doa , dukungan, dorongan, dan semangat serta selalu setia mendengar keluh kesah penulis selama 4 tahun lamanya penulis berkuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Kakak yang saya cintai yaitu Richo yang terus memberikan perhatian, semangat, dan doa selama penulis berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana.

7. Teman-teman terkasih yaitu Devi, Etha, Fifi dan Robi yang penulis sayangi yang selalu menghibur, memberi semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Mela yang selalu menemani, membantu, memberi semangat, dorongan dan doa kepada penulis dalam menyusun skripsi.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih terdapat banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun kearah yang lebih baik dari semua pihak terkait. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 Maret 2021



Yemicho Oktavista Panjaya

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGANTAR .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Organizational Citizenship Behaviour .....	9



Manfaat Organizational Citizenship Behaviour.....	11
2.3 Kinerja.....	14
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.4 Penelitian Terdahulu .....	17
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	19
2.6 Model Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Data Penelitian .....	24
3.1.1.Populasi.....	24
3.1.2.Alat Pengumpulan Data .....	24
3.2 Uji Kuesioner.....	25
3.2.1.Uji Validitas .....	25
3.2.2.Uji Reabilitas.....	26
3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	27
3.3.1.Variabel Independen .....	27
Organizational Citizenship Behaviour .....	27
3.3.2.Variabel Dependensi.....	30
Kinerja .....	30
3.4 Metode Analisis Data .....	31
3.4.Uji Hipotesis .....	32
3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	32
3.6 Uji Simultan (F) .....	32

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
Struktur Organisasi .....	36
4.2 Analisis Deskriptif .....	37
4.3 Uji Validitas .....	39
4.4 Uji Reabilitas .....	41
4.5 Analisis Regresi .....	42
4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
4.7 Uji Simultan (F) .....	44
4.8 Pembahasan Hasil .....	45
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	50
5.2 Keterbatasan .....	52
5.3 Saran .....	52
<b>Daftar Pustaka</b> .....	53
<b>Lampiran</b> .....	56

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
4.1 Tabel Profil Responden.....	37
4.2 Hasil Uji Validitas .....	40
4.3 Hasil Uji Reabilitas .....	41
4.4 Hasil Analisis Regresi.....	42
4.5 Koefisien Determinasi Kinerja .....	44
4.6 Hasil Uji Simultan (F) .....	44

©UKDW

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Model Penelitian .....	23
4.1 Struktur Organisasi .....	36

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner.....	56
Lampiran 2 Data Profile Resonden.....	63
Lampiran 3 Data Tabulasi.....	66
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	67
Lampiran 5 Uji Regresi.....	70
Lampiran 6 Uji Simultan (F).....	71
Lampiran 7 R-Tabel.....	72
Lampiran 8 Surat Pengantar Penelitian.....	73
Lampiran 9 Halaman Persetujuan.....	74
Lampiran 10 Lembar Revisi Ujian Pendaran.....	75
Lampiran 11 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	76
Lampiran 12 Kartu Konsultasi.....	77

# **PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL DEMANGAN YOGYAKARTA**

**Yemicho Oktavista Panjaya11160016**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Email: [yemicho1006@gmail.com](mailto:yemicho1006@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi untuk keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki banyak faktor salah satunya adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan perilaku karyawan diluar tugas yang tidak tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Terdapat lima dimensi OCB yaitu *altruism, conscuentiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan LPP Hotel Demangan Yogyakarta. Responden penelitian adalah karyawan LPP Hotel Demangan Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang digunakan sebanyak 70 orang responden diambil dengan teknik sampling dengan mengacu pada lima perspektif *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Altruism* dan *Courtesy* berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Conslentiousnes, Sportmanship, dan Civic virtue* berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : *Altruism, Conslrntiousnes, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue, Organizational Citizenship Behavior, , Kinerja Karyawan, OCB.***

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF LPP HOTEL DEMANGAN YOGYAKARTA***

**Yemicho Oktavista Panjaya**

**11160016**

*Business Faculty Management Study Program  
Duta Wacana Christian University Yogyakarta  
Email: [yemicho1006@gmail.com](mailto:yemicho1006@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*Human resources within a company are the most important elements in an organization for the success of an organization, namely employee performance. Employee performance has many factors, one of which is Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB is employee behavior outside of the duties listed in the job not description. There are five dimensions of OCB, namely altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, and civic virtue. This study aims to determine the relationship between the influence of organizational citizenship behavior on the performance of LPP Hotel Demangan Yogyakarta employees. Research respondents were employees of LPP Hotel Demangan Yogyakarta. This research uses quantitative methods. The method of collecting data by distributing questionnaires. The population used as many as 70 respondents was taken with a sampling technique with reference to the five perspectives of organizational citizenship behavior. Based on the results of the data analysis that has been carried out, it shows that Altruism and Courtesy have a positive or significant effect on employee performance, while Conslentiousness, Sportmanship, and Civic virtue have a negative or insignificant effect on employee performance.*

***Keywords : Altruism, Conslrntiousnes, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance, OCB.***

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu istilah dalam manajemen sumber daya manusia yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki nilai lebih terhadap pekerjaannya dan nilai tambah bagi perusahaan. Dengan mengembangkan OCB, karyawan dianggap melebihi persyaratan kerja dasar seorang pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas. Gibson et al (2006) berpendapat bahwa organization citizenship behavior sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku extra role yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat mengenalkan dalam sebuah sistem kerja yang formal dan secara bersama mampu meningkatkan efektivitas dalam fungsi sebuah organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga memberi manfaat bagi perusahaan berupa: membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, membantu mengefisiensikan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan produktif, menentukan tingkat kebutuhan sumber daya organisasional untuk pemeliharaan karyawan, dijadikan dasar yang efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan



mempertahankan SDM-SDM handal, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan bisnisnya. (Podsakoff,1996:259-298).

Dalam sebuah organisasi kinerja karyawan sangat diperhatikan, dikarenakan jika kinerja karyawan itu rendah didalam suatu organisasi tersebut maka kinerja dalam organisasi tersebut tidaklah stabil. Salah satu pengaruh kinerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*. Maka dari itu organisasi harus tetap memperhatikan kinerja karyawan yang buruk, dan mungkin karyawan tersebut memiliki suatu masalah didalam organisasi maupun diluar organisasi tersebut. Agar didalam organisasi kinerja para karyawan tetap stabil dan terus meningkat.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang disampaikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu kinerja karyawan sangat diperhatikan agar organisasi tetap efektif dalam bekerja.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang dinilai hasil dari suatu pekerjaan atau job description berdasarkan standar mutu penilaian kinerja. Kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan seseorang dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:67). Dari definisi mangkunegara dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut mangkunegara (2013:75) ada beberapa indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Penelitian ini dilakukan di salah satu Hotel yang terletak di Yogyakarta. Penulis memilih untuk melakukan penelitian di lingkungan *hospitality industry* karena penulis melihat penelitian-penelitian sebelumnya hanya melakukan penelitian di perusahaan umum, perbankan maupun perguruan tinggi, sedikit yang melakukan penelitian di lingkungan perhotelan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di lingkungan perhotelan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Masalah yang terdapat pada penelitian ini dirumuskan dengan bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana variabel *Alturism* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
2. Bagaimana variabel *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
3. Bagaimana variabel *Courtesy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?

4. Bagaimana variabel *Sportmanship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
5. Bagaimana variabel *Civic virtue* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh variabel *Alturism* terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
2. Menguji pengaruh variabel *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
3. Menguji pengaruh variabel *Sportmanship* terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
4. Menguji pengaruh variabel *Courtesy* terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?
5. Menguji pengaruh variabel *Civic virtue* terhadap kinerja karyawan hotel LPP Demangan ?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang didapatkan selama bangku perkuliahan S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

## 2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan

### **1.5. Batasan Penelitian**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada LPP Hotel Convention Yogyakarta yang terletak di Jl. Demangan Baru no 8, Catur Tunggal, Kota Yogyakarta
2. Dimensi OCB yang diteliti mencakup lima aspek yaitu: *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic virtue* (Organ et al 2006 )
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017).

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada LPP Hotel Demangan Baru, Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan pada LPP Hotel Demangan Baru, Yogyakarta sebagian besar laki-laki dengan persentase sebesar 55.7%, untuk usia yang didominasi adalah rentang usia 20-30 tahun dengan persentase 68,6%, berkenaan dengan masa kerja didominasi pada rentang 2-5 tahun dengan persentase 72,9%, selanjutnya status didominasi oleh status kawin dengan persentase 58,6%, sedangkan tingkat pendidikan yang mendominasi oleh SMU/SMK dengan persentase sebesar 52,8%, dan yang terakhir dengan divisi didominasi oleh food and beverage dengan persentase 22,9%.
2. Dari hasil analisis regresi variabel *Altruism* dapat disimpulkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Altruism* berpengaruh di LPP Hotel Yogyakarta. Hasil pengujian ini dilihat dari segi perilaku karyawan yang saling tolong menolong jika terjadi kesulitan didalam organisasi.

3. Dari hasil analisis regresi variabel *Conscientiousness* dapat disimpulkan hipotesis tidak signifikan. Hal itu menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Conscientiousness* tidak berpengaruh di LPP Hotel Yogyakarta. Hasil pengujian ini dilihat dari segi tanggung jawab, ketepatan waktu pada karyawan ketika sedang mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh organisasi dan karyawan bersedia untuk menerima tugas tambahan untuk mengetahui tingkat kualitas kerja.
4. Dari hasil analisis regresi variabel *Sportmanship* dapat disimpulkan hipotesis tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Sportmanship* tidak berpengaruh di LPP Hotel Yogyakarta. Hasil pengujian ini dilihat dari segi kenyamanan karyawan dalam organisasi yang memiliki level *sportmanship* yang tinggi akan lebih fokus terhadap apa yang harus dilakukan daripada memikirkan hal lain yang bisa mengganggu konsentrasi pada tujuan yang sebenarnya ingin dicapai.
5. Dari hasil analisis regresi variabel *Courtesy* dapat disimpulkan bahwa hipotesis signifikan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Courtesy* berpengaruh di LPP Hotel Yogyakarta. Hasil pengujian ini dilihat dari segi komunikasi secara teratur dengan rekan-rekan kerja,

sehingga sesama karyawan bisa mengantisipasi ketika terjadi peristiwa-peristiwa kegagalan yang tidak mereka harapkan.

6. Dari hasil analisis regresi variabel *Civic Virtue* dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak signifikan. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Civic Virtue* tidak berpengaruh di LPP Hotel Yogyakarta. Hasil pengujian ini dilihat dari segi sadar akan tanggung jawab, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada terperinci dan kualitas tugas.

## **5.2. Keterbatasan**

Keterbatasan penelitian, selama penelitian ini berlangsung peneliti tidak dapat bertemu responden secara langsung untuk menyerahkan kuesioner, disebabkan oleh kondisi pandemi. Dengan demikian kuesioner diserahkan kepada responden melalui Manajer HRD LPP Hotel Demangan Yogyakarta.

## **5.3. Saran**

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambah variabel, serta dapat menggunakan model dan objek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul dan Isyanto (2019). **Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan** PT. Urchindize Cabang Madura. *Jurnal Perilaku & Strategi Bisnis*. Vol 7, No 2, Hal 106-114.
- Chaerani, Safira dan Umar Nimran. (2018). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja** PT. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 60 No2.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2012). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro
- Hartono. (2017). **Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman**. Edisi 6). Yogyakarta, Indonesia: BPFY-YOGYAKARTA.
- Hendrawan, A., Hari Sucahyawati & Indriyani (2017). **Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara**. *Jurnal Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UNIMUS*.
- Lestari, Rahayu Endah dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. (2018). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, Vol 7 No 2, Hal 116-123.



- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Organ, D. W., P, P. M., & M, S. B. (2006). **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. California: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie S.B., and Bommer W.H., 1996, **Transformational Leader Behavior and Subtitudes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors**, Juornal of Management, (2): 259-298.
- Priyono. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Taman Sidoarjo: Zifataman Publisher.
- Putri, Dalian Yumna dan Hamidah Nayati U (2017). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu**. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 46 No 1.
- Ramadhan, Fairico P., Heru Susilo., dan Edlyn Khorotul A. (2018). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang**. Jurnal Bisnis, Vol 55 No. 2.

Sena, Tety Fadhila. (2011). **Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (OCB)**. Jurnal Dinamika Manajemen Vol 2, No 1, 2011, pp 70-77.

Suzana, Anna (2017). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon**. Jurnal Logika, Vol XIX No 1.

Sugiyono (2012). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan pertama, Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung : Alfabeta.

©UKDWN