

## **Pengaruh Pelatihan , Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS)**

Muhammad Ilham Alimuddin ✉

STIE Tri Dharma Nusantara

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Pengaruh pelatihan, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial terhadap kinerja pegawai; Pengaruh pelatihan, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 54 orang, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian ini sama dengan populasi yaitu 54 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumen, menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial pelatihan, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Secara simultan pelatihan, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Pelatihan, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 202 Muhammad Ilham Alimuddin

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [iam.philosophia@gmail.com](mailto:iam.philosophia@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Roda pemerintahan saat ini dituntut untuk selalu bergerak cepat, hal ini disebabkan adanya pandemic covid 19 yang menghambat berbagai sendi kehidupan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil yang telah berubah nama menjadi Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara roda pemerintahan dan pembangunan masyarakat seharusnya menjadi kunci utama dalam mewujudkan masyarakat sejahtera sesuai cita cita bangsa dan negara republik Indonesia. Namun saat ini kinerja Aparatur Sipil Negara masih menjadi sorotan publik hal ini juga diakui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tjahjo Kumolo setelah terbit aturan pendisiplinan bagi para pegawai negeri sipil (PNS). "Dengan keluarnya PP ini, agar seluruh ASN dan PPK harus memahami bahwa masih rendahnya kinerja ASN dan rendahnya pengawasan terhadap ASN" (<https://www.cnbcindonesia.com>).

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Negara, mereka adalah aset bangsa yang berharga karena mereka orang-orang terbaik yang telah diseleksi dari seluruh penjuru nusantara, termasuk ASN yang bekerja di Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS), mereka secara khusus bekerja melayani masyarakat dengan tugas lebih spesifik pada pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan kesejahteraan sosial bagi tenaga kesejahteraan sosial pemerintah dan masyarakat, pengkajian dan penyiapan standarisasi pendidikan dan pelatihan, pemberian informasi serta koordinasi dengan instansi terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Kepmensos : 53/HUK/2003).

Dalam meningkatkan kinerja ASN di BBPPKS regional Makassar dibutuhkan kajian secara mendalam, karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara . Seorang pegawai ketika pertama kali memasuki dunia kerja membutuhkan pelatihan yang baik, karena kinerja pegawai dipengaruhi sejauh mana keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan. jika pelatihan yang diberikan oleh organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan mencapai target dengan memuaskan (Parabasari & Baehaki, 2017) . Salah satu tujuan pelatihan adalah untuk menutupi gap antara kapasitas calon pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam proses manajemen sumber daya manusia, pelatihan dilaksanakan ketika selesai melakukan proses seleksi dan rekrutmen pegawai. Karakteristik awal calon pegawai telah diketahui oleh tim seleksi untuk dijadikan acuan melakukan pelatihan. Pelatihan mengacu pada "upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan" (Huang, 2019). Menurut Bagdi and Latika (2018) Pelatihan adalah suatu proses dimana kesempatan belajar disusun secara terencana, sehingga untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dari pekerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, dengan mempertimbangkan efektivitas biaya Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan. Gomez-Mejia, Luis R and David Balkin. (2013) mengemukakan pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Selain itu, motivasi juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan ini biasanya sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia. Pegawai dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Motivasi menyangkut kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan hal paling mendasar bagi kehidupan manusia, sehingga hal inilah yang membuat manusia untuk bekerja memenuhi kebutuhannya. Shulze dan Steyn (2003) menyatakan bahwa motivasi mewakili kekuatan dan kebutuhan kompleks yang menyediakan energi bagi seorang individu untuk melakukan tugas tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah upaya yang dikerahkan individu untuk mencapai setiap tujuan dalam hidupnya, dalam ranah organisasi motivasi adalah perilaku individu yang bekerja dengan segala upayanya dikarenakan faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2011), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Organisasi juga mengharapkan karyawan tidak hanya melakukan tugas utamanya saja, namun melakukan tugas ekstra diluar dari pekerjaannya seperti mau bekerja sama, tolong menolong, , serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku inilah yang disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB). Menurut Robbins dan Judge (2017) organizational citizenship behavior adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sedangkan Menurut Organ et.al. (2015) organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak

langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

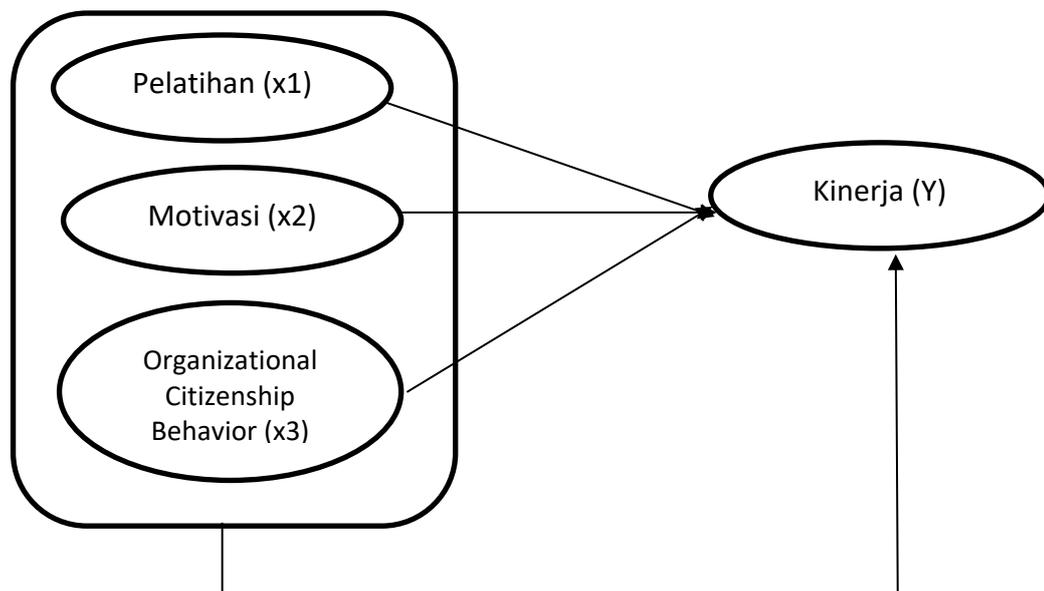
Podsakoff et al. (2000) yang mengungkapkan bahwa OCB dapat mempengaruhi performa organisasi . OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku.

Beberapa peneliti seperti Jobayra, et all (2015) menemukan dampak pelatihan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja keseluruhan dari karyawan industri telekomunikasi di Bangladesh. Bagdi and Latika. (2018) mengemukakan karyawan yang bekerja di bank sektor publik menganggap Pelatihan dan Pengembangan sebagai faktor utama dari kinerja dan Produktivitas karyawan dan mendukungnya. Chelagat, Chepkwony and Kemboi (2015) menyimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Fauzilah Saleh, dkk (2011) menunjukkan bahwa motivasi afiliasi berhubungan positif dengan prestasi kerja. Orang dengan tingkat motivasi afiliasi yang lebih tinggi dan dengan kecenderungan yang lebih kuat untuk membangun hubungan interpersonal dengan orang lain lebih mungkin untuk tampil lebih baik dalam pekerjaannya. Penelitian (Khan, 2012) tentang The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees, Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki implikasi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setyowati Subroto (2018) terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Wicaksono,dkk (2021) memperoleh hasil pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. Soelton dan Hardiati (2017) menemukan Standar Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizky, Sunaryo, dan Priyono, (2020) kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan organizational citizenship behavior (OCB).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan penelitian, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik hipotesis bahwa :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS).
3. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS).
4. Pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS).

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Adapun metode

sampel yang digunakan menggunakan metode sensus yakni 54 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini. Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan software pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 23. . Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

X3 = *Organizational citizenship behavior* (OCB)

b1, b2, b3, , = Koefisien pengaruh

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

Pengolahan validitas instrumen Regresi bertahap yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien beta. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Secara keseluruhan jumlah pertanyaan kuesioner sebanyak 40 pernyataan atau setiap variabel memiliki 10 pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan ditemukan angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.226 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), *organizational citizenship behavior* (X3) dan Kinerja (Y) berada 0.361 sampai 0.798. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.226 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner pelatihan , motivasi,

*organizational citizenship behavior* dan kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Tabel 1 . Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Pelatihan (X1)	0,869	0,6	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,816	0,6	Reliabel
3	<i>Organizational citizenship behavior</i> (X3)	0,731	0,6	Reliabel
4	Kinerja ( Y )	0,871	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

**Analisis Regresi Berganda dan Uji t ( Uji Parsial)**

Tabel 2 . Hasil Regresi Berganda dan Uji t

Model	B	T	P (sig)
Kinerja ( Y )	12.190	1.711	0,033
Pelatihan (X1)	0.430	3.109	0,003
Motivasi (X2)	0.292	2.121	0,039
<i>Organizational citizenship behavior</i> (X3)	0.215	2.086	0,032

Sumber: data diolah (2022)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 12,190 + 0,430X_1 + 0,292 X_2 + 0,215X_3$$

**c. Uji F (Uji Simultan)**

Tabel 3 . Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,008	3	80,669	9,971	.000 <sup>b</sup>
	Residual	404,529	50	8,091		
	Total	646,537	53			

Sumber: data diolah (2022)

**Pembahasan**

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Dari tabel koefisien diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1.771 dan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 1.675. Dengan membandingkan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel maka ditemukan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $1.771 > 1.675$ , karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0.003 < 0,05$ . Karena sig. $<$   $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Beberapa peneliti seperti Jobayra, et all (2015) menemukan dampak pelatihan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja keseluruhan dari karyawan industri telekomunikasi di Bangladesh. Bagdi and Latika. (2018) mengemukakan karyawan yang bekerja di bank sektor publik menganggap pelatihan dan pengembangan sebagai faktor utama dari kinerja dan Produktivitas karyawan dan mendukungnya.

Pelatihan kerja yang dilakukan pihak (BBPPKS) sudah berjalan baik namun untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya metode pelatihan yang diberikan lebih variatif dan materi materi yang diberikan sesuai kebutuhan peserta pelatihan.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Dari tabel koefisien diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2.121 dan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 1.675. Dengan membandingkan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel maka ditemukan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $2.121 > 1.675$ , karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,039 < 0,05$ . Karena sig. $<$   $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Fauzilah Saleh, dkk (2011) menunjukkan bahwa motivasi afiliasi berhubungan positif dengan prestasi kerja. Orang dengan tingkat motivasi afiliasi yang lebih tinggi dan dengan kecenderungan yang lebih kuat untuk membangun hubungan interpersonal dengan orang lain lebih mungkin untuk tampil lebih baik dalam pekerjaannya. Motivasi pegawai BBPPKS terlihat tinggi namun perlu pimpinan atau atasan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah lama mengabdikan dan berprestasi sehingga mereka akan terdorong untuk lebih giat bekerja lagi.

### 3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang menyatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Tabel koefisien diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2.086 dan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 1.675. Dengan membandingkan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel maka ditemukan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $2.086 > 1.675$ , karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,032 < 0,05$ . Karena sig. $<$   $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3

diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Chelagat, Chepkwony and Kemboi (2015) yang menyimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai BBPPKS banyak yang memiliki karakter *Organizational citizenship behavior* (OCB) seperti senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat, tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan kantor dan dimensi lainnya yang mendukung sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

#### 4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 9.971 lebih besar dari pada 2.25 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel. Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (9.971 > 2.25) Karena sig.<  $\alpha$ , maka dapat

disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan(bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini sejalan dengan temuan Wicaksono,dkk (2021) yang memperoleh hasil pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. Soelton dan Hardiati (2017) menemukan standar pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizky, Sunaryo,dan Priyono, (2020) kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang. Baik buruknya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti pelatihan, motivasi, *organizational citizenship behavior* dan lainnya. Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS) menganggap pelatihan memegang peranan penting karena terkait dengan kemampuan dan kapasitas seseorang dalam bekerja. Selain itu peran BBPPKS sebagai instansi yang memiliki tugas melakukan pelatihan kepada masyarakat menjadi vital untuk pegawainya dalam meningkatkan kinerjanya. Begitu pula motivasi yang dilakukan oleh pimpinan BBPPKS terbilang cukup efektif untuk membangkitkan gairah bekerja sehingga pegawai selalu terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. *Organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh pegawainya seperti *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue* turut meningkatkan kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Pertama, secara parsial pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Makassar (BBPPKS). Ini berarti bahwa peningkatan pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kedua, secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan *organizational citizenship behavior*

(OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa peningkatan pelatihan, motivasi dan organizational citizenship behavior (OCB) secara bersama-sama (simultan) akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

## Referensi :

- Bagdi, Himanshu and Sharma, Latika. 2018. The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity: a case study of Bank Employees in Jaipur, Rajasthan. *International Journal of Management, IT & Engineering* Vol. 8 Issue 5(1), May 2018.
- Chelagat, Lelei Joy ., Chepkwony, Protus Kiprop and Kemboi, Ambrose. 2015. Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 5, No. 4; August 2015.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M.(2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Fauzilah Salleh, et all.2011 The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 1 No. 4; April 2011.
- Gomez-Mejia, Luis R and David Balkin. 2013. *Management People Perfomance Change*.New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall.
- Huang, When Rou. 2019. Job Training Satisfaction, Job Satisfaction and Job Performance DOI: 10.577/intechopen.89117
- Jobayra, Afsana., Farhana, Afrin., And Tasneem, Tarannum. 2015 Effect of Training on Employee Performance: An Empirical Study on Telecommunication Industry in Bangladesh. *JBT, Volume-X, No-02, July–December, 2015*
- Khan, M. I. 2012. The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees. *Business Review, 7(2) , 84-95'*
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2017. *EDISI, Cetakan 14*. Penerbitan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Organ, D. W. 2015. Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., pp. 317– 321). Elsevier Ltd.
- Parabasari, R. D., & Baehaki, I. 2017. Pengaruh dan pengembangan karir terhadap kinerja kinerja pns di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kota kediri. *jurnal ilmu manajemen, 06(septembedr)*, 81–88.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrah, D. G. 2000. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26(3)*,513–563. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Rizky, Syahrul Nur., Sunaryo, Hadi., dan Priyono, A. Agus. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, eJrm* Vol. 9 No. 01 Februari 2020 .
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Schulze, S., & Steyn, T., 2003. Educator's motivation: differences related to gender, age and experience. *Acta Academia, 35(3)*, 138-160.
- Setyowati Subroto.2018.Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan optimal : *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.12No.12018.
- Soelton, Mochamad.,dan Hardiati, Siti Mutia. 2017. Pengaruh Standard Pelatihan Kerja Dan

Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Netra "Tan Miyat" Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 3, No. 01, Maret 2017

Wicaksono, Widhi dkk. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. JENIUS. Vol. 5, No. 1, September 2021.

Gomez-Mejia, Luis R and David Balkin. 2013. Management People Performance Change. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall.