

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia perusahaan mampu menentukan perkembangan untuk mencapai tujuan. Kesuksesan pada suatu perusahaan tergantung sejauh mana suatu perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang berharga dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia dimiliki. Keberhasilan akan cepat tercapai apabila sumber daya alam dapat memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, keberhasilan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia yang terbatas.

Sebuah perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya pasti memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting yang memiliki peranan paling besar didalam setiap kegiatan yang akan dilakukan suatu perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan tenaga kerja berupa karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Mengingat karyawan merupakan aset utama yang dimiliki perusahaan, yang memiliki peranan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi sehingga banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerjanya.

Hal yang perlu diperhatikan agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dan efisien antara lain dilakukan peningkatan sumber daya manusia sehingga karyawan dalam suatu organisasi dapat meningkat. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku guru yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan

sumber daya manusia dan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor motivasi. Dengan adanya sebuah motivasi di suatu perusahaan, maka karyawan pun akan bekerja secara optimal sesuai dengan yang diinginkan oleh guru. Tanpa adanya motivasi terhadap karyawan maka perusahaan akan kesulitan dalam meraih pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Karna berkembangnya suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sehingga menjadikan perusahaan tersebut lebih unggul dalam bersaing.

Menurut Hasibuan (2021) pengertian “motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Widandi dalam Tsauri (2020) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna untuk mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Untuk mengukur bagaimana Motivasi kerja pada suatu instansi maupun perusahaan, bisa dilihat melalui indikator dari variabel yang diteliti. Indikator dari motivasi menurut pendapat (teori maslow yang dikutip Hasibuan dalam Christian 2021) terdiri dari fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, indikasi diri.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), penulis melakukan riset penelitian pada Guru SMK Negeri 4 Kota Bogor, yang merupakan sekolah kejuruan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi. Sekolah ini didirikan dan dirintis pada tahun 2008 kemudian dibuka pada tahun 2009 yang saat ini terakreditasi A. Terletak di Jalan Raya Tajur Kp. Buntar, Muarasari, Bogor, sekolah ini berdiri di atas lahan seluas 12.724 m² dengan berbagai fasilitas pendukung di dalamnya. Terdapat 70 staff pengajar dan 22 orang staff tata usaha, dikepalai oleh Drs. Mulya Mulprihartono, M. Si, sekolah ini merupakan investasi pendidikan yang tepat.

Motivasi kerja yang kuat dapat membantu guru untuk tetap fokus dalam melaksanakan tugas, mengatasi tekanan, serta menjaga semangat dalam menghadapi tantangan di lingkungan sekolah, seperti perubahan kebijakan pendidikan, keterbatasan sarana, atau kebutuhan siswa yang beragam. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dapat menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif dalam tugas tambahan, dan menjaga lingkungan sekolah yang kondusif. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk merancang strategi motivasi yang efektif, misalnya melalui penghargaan atas prestasi, pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian insentif yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi guru.

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru guna mencapai hasil kinerja yang baik merupakan hal yang penting dilakukan di sekolah, salah satunya melalui pemberian berbagai dukungan yang dapat memenuhi kebutuhan guru. Salah satu upaya yang diterapkan di SMK Negeri 4 Kota Bogor adalah menyediakan berbagai bentuk motivasi yang bertujuan untuk mendorong guru agar bekerja secara maksimal dalam menciptakan suasana belajar yang optimal. Tabel di bawah ini menunjukkan berbagai bentuk motivasi yang diberikan oleh SMK Negeri 4 Kota Bogor kepada para gurunya:

Tabel 1.1 Bentuk motivasi yang diberikan Pada Guru SMK Negeri 4 Kota Bogor.

Indikator	Bentuk Motivasi
1. Kebutuhan Akan Prestasi	1. Promosi Jabatan 2. Penghargaan dan Pengakuan 3. Peluang Pengembangan Profesional
2. Kebutuhan Akan Afiliasi	1. Fasilitas Diskusi dan Masukan 2. Mentoring atau Pembinaan 3. Kegiatan Sosial Bersama
3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	1. Pemberian Posisi Kepemimpinan 2. Penghargaan atas Kontribusi Kepemimpinan 3. Penugasan Tanggung Jawab yang Besar

Sumber: SMK Negeri 4 Kota Bogor (2024)

Tabel ini berdasarkan Teori Motivasi McClelland, yang mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*). Dorongan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh penghargaan, dan terus berkembang.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*). Keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dan merasa diterima dalam lingkungan kerja.
3. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*). Motivasi untuk mempengaruhi, memimpin, dan memiliki kontrol dalam organisasi.

Tabel 1.1 menunjukkan berbagai bentuk motivasi yang diberikan kepada guru di SMK Negeri 4 Kota Bogor berdasarkan Teori Motivasi McClelland. Sekolah memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan, promosi, dan peluang pengembangan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi. Sementara itu, fasilitas diskusi, mentoring, dan kegiatan sosial disediakan untuk mendukung kebutuhan akan afiliasi. Adapun pemberian posisi kepemimpinan, penghargaan atas kontribusi, dan tanggung jawab besar bertujuan untuk memenuhi kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan motivasional guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa sekolah memberikan fasilitas yang diharapkan dapat memenuhi berbagai kebutuhan guru dalam mendukung proses pembelajaran, namun pada kenyataannya ada beberapa bentuk motivasi yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan guru. Hal ini dapat membuat guru merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi, yang berdampak pada efektivitas pengajaran. Dapat dilihat dari data hasil kuesioner pra-survei yang dilakukan kepada 25 guru di SMK Negeri 4 Kota Bogor sebagai berikut:

Jawaban Responden atas Pernyataan Pra-Survey tentang Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 4 Kota Bogor.

1. Sebanyak 56% responden mengungkapkan ketidaksetujuan pada Kebutuhan Akan Prestasi, terhadap pernyataan bahwa promosi jabatan di sekolah diberikan kepada guru yang berprestasi melalui proses yang transparan, terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi, dan disertai penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja.
2. Sebanyak 64% responden mengungkapkan ketidaksetujuan pada bentuk motivasi Kebutuhan Akan Kekuasaan terhadap pernyataan

bahwa mereka merasa mendapat dukungan dari sekolah untuk memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan, diberi kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam pengajaran, serta dihargai atas kontribusi mereka dalam aspek kepemimpinan atau pengembangan program.

Tabel 1.2 Pra survei Motivasi Kerja pada Guru SMK Negeri 4 Kota Bogor.

No.	Item Pertanyaan / Pernyataan	Keterangan	
		Setuju	Tidak Setuju
Kebutuhan Akan Prestasi			
1.	Saya merasa promosi jabatan di sekolah diberikan kepada guru yang berprestasi melalui proses yang adil, transparan, dan didasarkan pada kinerja	11	14
Presentase		44%	56%
Kebutuhan Akan Affiliasi			
2.	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di sekolah untuk mencapai keberhasilan bersama.	17	8
Presentase		68%	32%
Kebutuhan Akan Kekuasaan			
3.	Saya merasa didukung oleh sekolah untuk berpengaruh dalam pengambilan keputusan, diberi kebebasan berinisiatif dalam pengajaran, dan dihargai atas kontribusi kepemimpinan saya.	9	16
Presentase		36%	64%

Sumber: data primer, diolah 2024

Berdasarkan bentuk motivasi yang diberikan kepada guru di SMK Negeri 4 Kota Bogor berdasarkan Teori Motivasi McClelland. Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Kebutuhan Akan Prestasi berada dikondisi kurang baik, Hal ini dapat dilihat dari hasil yang telah dilakukan oleh penulis terhadap motivasi kerja di perusahaan tersebut. Diantara nya pada Indikator Kebutuhan Akan Prestasi merupakan elemen penting dalam memotivasi guru untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Di SMK Negeri 4 Kota Bogor, meskipun berbagai fasilitas telah disediakan, seperti penghargaan atas kinerja, beberapa responden (56%) menyatakan ketidakpuasan terhadap promosi jabatan yang tidak transparan dan tidak adil. Hal ini menunjukkan bahwa proses promosi jabatan yang kurang terbuka dan tidak sesuai dengan kinerja

dapat mengurangi motivasi guru untuk bekerja dengan maksimal. Akibatnya, hal ini dapat mengganggu kinerja pengajaran dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi di SMK Negeri 4 Kota Bogor menunjukkan kondisi yang baik dalam mendukung interaksi sosial dan pembinaan bagi guru, 68% responden setuju dengan hal tersebut. Sekolah menyediakan fasilitas diskusi dan masukan yang memungkinkan guru untuk berbagi ide dan pengalaman, serta mendapatkan umpan balik konstruktif. Selain itu, adanya program mentoring atau pembinaan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui bimbingan langsung dari rekan atau pimpinan. Kegiatan sosial bersama, seperti acara pertemuan atau acara kebersamaan, juga diadakan untuk mempererat hubungan antar guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Semua ini menciptakan suasana yang mendukung kerja sama dan kekeluargaan di antara para guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja mereka.

Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan mencerminkan kebutuhan guru untuk memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program. Sebanyak 64% responden merasa tidak mendapatkan dukungan dari sekolah dalam hal ini. Mereka kurang diberi kesempatan dalam proses pengambilan keputusan. Ketidakpuasan ini dapat menurunkan semangat kerja guru, yang berdampak pada kualitas pengajaran dan suasana kerja di sekolah.

Dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru di SMK Negeri 4 Kota Bogor masih kurang optimal. Ketidakpuasan terhadap promosi jabatan dan kurangnya dukungan terhadap kepemimpinan dapat menghambat peningkatan motivasi dan kinerja guru. Jika hal ini tidak segera diperbaiki, maka akan berdampak negatif pada efektivitas pengajaran dan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Tabel 1.3 Motivasi Kerja Pada Guru SMK Negeri 4 Kota Bogor.

No	Indikator	Kondisi
1.	Kebutuhan Akan Prestasi	Kurang Baik
2.	Kebutuhan Akan Afiliasi	Baik
3.	Kebutuhan Akan Kekuasaan	Kurang Baik

Sumber: data primer, diolah 2024

Tabel 1.3 berdasarkan Teori Motivasi McClelland menunjukkan bahwa aspek Kebutuhan Akan Prestasi dan Kebutuhan Akan Kekuasaan masih kurang baik di kalangan guru SMK Negeri 4 Kota Bogor, sementara Kebutuhan Akan

Afiliasi sudah dalam kondisi baik. Kondisi ini dapat berdampak pada lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Tabel 1.4 Pra survei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Item Pertanyaan / Pernyataan	Keterangan	
		Setuju	Tidak Setuju
<i>Altruism</i>			
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menangani tugasnya	15	10
2.	Saya bersedia menggantikan tugas rekan yang tidak masuk	8	17
3.	Saya bersedia membantu rekan kerja	14	11
Presentase		49%	51%
<i>Conscientiousness</i>			
1.	Saya bersedia untuk tidak menambah waktu istirahat	16	9
2.	Saya bersedia untuk datang tepat waktu	25	0
3.	Saya bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja	21	4
Presentase		83%	17%
<i>Sportsmanship</i>			
1.	Saya bersedia menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan	5	20
2.	Saya bersedia menoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan	12	13
3.	Saya bersedia menoleransi sikap antar karyawan di luar jam kerja	11	14
Presentase		37%	63%
<i>Courtesy</i>			
1.	Saya bersedia menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan	3	22
2.	Saya bersedia untuk menghindari konflik dengan rekan kerja	25	0
3.	Saya berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain	25	0
Presentase		71%	29%
<i>Civic Virtue</i>			

1.	Saya bersedia terlibat dalam pengembangan informasi sekolah	18	7
2.	Saya peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi	25	0
3.	Saya bersedia mengikuti acara atau event di sekolah	25	0
Presentase		91%	9%

Sumber: SMK Negeri 4 Kota Bogor (2024)

Berdasarkan Teori Luthans *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela individu yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB terdiri dari lima dimensi utama:

1. *Altruism* (Tindakan sukarela). Perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka.
2. *Conscientiousness* (Kontrol diri). Kepatuhan terhadap aturan dan norma kerja di luar standar minimum yang diharapkan.
3. *Sportsmanship* (Sikap toleransi). Kemampuan menoleransi kondisi kerja yang kurang ideal tanpa mengeluh.
4. *Courtesy* (Sopan santun). Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari konflik.
5. *Civic Virtue* (Kepentingan umum). Partisipasi aktif dalam kegiatan dan pengembangan organisasi.

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-survei *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB pada guru SMK Negeri 4 Kota Bogor diatas, terlihat bahwa beberapa Indikator masih memerlukan perhatian lebih. Pada indikator *Altruism*, masih ditemukan sejumlah guru yang menunjukkan sikap kurang kooperatif terhadap rekan kerja. Sebanyak 17 guru tidak bersedia menggantikan tugas rekan yang tidak masuk, dan 11 guru tidak bersedia membantu rekan kerja. Angka ini menunjukkan bahwa semangat tolong-menolong belum sepenuhnya tumbuh di antara seluruh guru, sehingga perlu perhatian lebih agar solidaritas dan kerja sama tim dapat ditingkatkan.

Indikator *Conscientiousness* mayoritas guru telah menunjukkan sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja. Tercatat sebanyak 25 guru menyatakan setuju untuk datang tepat waktu dan bekerja sesuai jam kerja. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap aturan dan tanggung jawab profesional sebagai tenaga pendidik.

Indikator *Sportsmanship* menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum dapat menerima situasi kerja yang kurang ideal. Sebanyak 20 guru tidak bersedia menoleransi sikap rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan 13 guru tidak bersedia untuk menoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan dan 14 guru tidak bersedia menoleransi interaksi antar karyawan di luar jam kerja. Kondisi ini mencerminkan rendahnya toleransi terhadap dinamika sosial di lingkungan kerja, yang dapat menimbulkan ketegangan dan memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

Pada indikator *Courtesy*, sebanyak 22 guru menyatakan tidak bersedia menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap saling menghargai belum sepenuhnya menjadi bagian dari budaya kerja di lingkungan sekolah. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menghambat terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan menimbulkan potensi konflik interpersonal.

Indikator *Civic Virtue* menunjukkan hasil yang positif, di mana sebanyak 25 guru menyatakan setuju untuk mengikuti acara sekolah dan menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi. Hal ini menggambarkan adanya rasa memiliki dan keterlibatan aktif dalam mendukung kegiatan serta perkembangan sekolah.

Berdasarkan hasil temuan pada masing-masing indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga indikator yang menjadi perhatian utama, yaitu *Altruism*, *Sportsmanship*, dan *Courtesy*. Pada indikator *Altruism*, masih banyak guru yang tidak bersedia membantu atau menggantikan tugas rekan kerja, yang mencerminkan rendahnya semangat kerja sama. Indikator *Sportsmanship* menunjukkan tingkat toleransi yang rendah terhadap kondisi kerja yang tidak menyenangkan dan terhadap rekan kerja yang bersikap negatif, yang berpotensi menciptakan ketegangan dalam hubungan kerja. Sementara itu, pada indikator *Courtesy*, sebagian besar guru tidak bersedia menghargai rekan kerja yang kurang menyenangkan, yang dapat mengganggu keharmonisan dan memperbesar kemungkinan terjadinya konflik interpersonal. Ketiga indikator ini perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut agar iklim kerja di lingkungan sekolah dapat menjadi lebih positif dan mendukung kinerja kolektif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SMK NEGERI 4 KOTA BOGOR”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa saja yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan bahwa sebagian guru menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang mencerminkan kebutuhan akan prestasi, seperti promosi jabatan yang dianggap belum transparan dan sesuai kinerja. Selain itu, pada indikator kebutuhan akan kekuasaan, sebagian guru merasa belum mendapat dukungan dalam mengambil inisiatif atau berperan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa beberapa aspek motivasi kerja, khususnya kebutuhan akan prestasi dan kekuasaan, belum sepenuhnya terpenuhi.
2. Pada indikator-indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti *altruism*, *sportsmanship*, dan *courtesy*, ditemukan tanggapan yang bervariasi dari guru. Sebagian guru belum menunjukkan kesediaan menggantikan rekan yang berhalangan, mengalami kesulitan menoleransi situasi kerja yang kurang menyenangkan, serta belum sepenuhnya menunjukkan sikap saling menghargai. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa aspek kerja sama, toleransi, dan hubungan antar rekan kerja masih memerlukan perhatian lebih dalam konteks perilaku OCB di lingkungan sekolah.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja pada guru SMK Negeri 4 Kota Bogor.
2. Bagaimana kondisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada SMK Negeri 4 Kota Bogor.
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada SMK Negeri 4 Kota Bogor.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMK Negeri 4 Kota Bogor dan menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Motivasi pada Guru SMK Negeri 4 Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMK Negeri 4 Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada SMK Negeri 4 Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi Guru SMK Negeri 4 Kota Bogor serta membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada guru SMK Negeri 4 Kota Bogor, khususnya dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen guna mencapai tujuan dan target sekolah.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pembaca

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi sumber pembelajaran di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk menjadi bahan perbandingan bagi pembaca untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menerapkan ilmu dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia ketika nanti berada di dunia kerja.