

Motivasi, Budaya Organisasi, OCB Terhadap SDM OAP Di Mediasi Pola Hidup Asrama

Sopia Betaubun, Irene Ipijei, Mensy O Kastanya
Universitas Musamus Merauke
email: sofia_feb@unmus.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada sumber daya orang asli papua melalui pola hidup asrama dalam memajukan sumber daya manusia OAP dengan pola hidup asrama. Populasi adalah anggota asrama dengan Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang dengan metode penarikan sampel jenuh. Variabel penelitian motivasi, Budaya organisasi dan OCB sebagai variabel dependent serta sumber daya manusia sebagai variabel independent. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuisioner. Teknik analisis yaitu regresi berganda dengan alat analisis SPSS.20. Temuan dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia orang asli papua perlu di tingkatkan melalui pola hidup asrama. temuan didasarkan pada hasil pengujian pengujian secara langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap SDM, motivasi berpengaruh terhadap SDM, dan OCB berpengaruh terhadap SDM. Namun secara simultan menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sumber daya manusia.

Kata kunci : Motivasi ,Budaya organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), sumber daya manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, organizational culture, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on indigenous Papuan resources through the dormitory lifestyle in advancing OAP human resources with a dormitory lifestyle. The population is members of the dormitory with the sample in this study being 40 people using the saturated sampling method. The research variables are motivation, organizational culture, and OCB as the dependent variable and human resources as the independent variable. Data collection techniques using observation, interviews, documentation, literature studies, and questionnaires. The analysis technique is multiple regression with the SPSS analysis tool. 20. The findings in this study are that the human resources of indigenous Papuans need to be improved through a dormitory lifestyle. the findings are based on the results of direct testing of organizational culture affecting HR, motivation influencing HR, and OCB influencing HR. But simultaneously it shows that organizational culture does not affect human resources.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), human resources

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk yang memiliki peran sebagai pengelola lingkungan tentunya akan banyak memiliki peran serta pengaruhi lingkungan tersebut baik sebagai pengelolaan untuk kepentingan individu, kelompok, maupun organisasi. Dengan adanya

perkembangan yang terus terjadi juga menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan dalam lingkungan, pola perilaku, serta peningkatan daya saing yang kemudian menuntut semua orang berlomba untuk terus melakukan peningkatan kapasitas diri, kompetensi demi terjadi kinerja yang baik.

Perkembangan zaman tetap dirasakan dalam satu perusahaan sebagai organisasi yang memiliki tujuan dalam mencapai profit, maka karyawan atau sumber daya manusia sebagai objek yang akan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan sudah pasti diharapkan dapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh lingkungan kerja atau suatu perusahaan.

Kebutuhan akan tenaga kerja nampaknya tidak secara spesifik diperlukan oleh sebuah organisasi atau namun juga oleh sebuah daerah yang dapat dilihat dalam kapasitas sumber daya manusia dalam satu daerah seperti negara, provinsi dan kabupaten bahkan dalam satu kelompok cakupan kecil seperti, desa, keluarga, suku, ras dan, etnis. Dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka dapat memberikan motivasi, semangat serta dorongan untuk melakukan pembangunan serta terobosan baru dalam melakukan persaingan baik secara kinerja, pembangunan, dan juga lainnya.

Seseorang dapat dikatakan memiliki kualitas baik, dapat diukur melalui pencapaian tingkat pendidikan, namun secara kemampuan seseorang tanpa melalui proses pendidikan dapat melakukan sebuah pekerjaan. Selanjutnya tentang ukuran kemampuan seseorang dapat dikategorikan sebagai pencapaian melalui pendidikan formal dan juga non formal, dengan memiliki satu bukti seperti sertifikat kompetensi sehingga dapat menunjukkan kemampuan seseorang dalam sebuah bidang pekerjaan. Pembaharuan pengetahuan baik dari generasi ke generasi tetap perlu dilakukan guna menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik sehingga dapat bersaing dalam tingkatan nasional hingga internasional. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul hendaknya diperlukan satu pola kerja, pola hidup serta pola pembentukan karakter seorang generasi bangsa sejak dini sebagai upaya penciptaan generasi yang unggul dan berdaya saing. Penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria. Menurut [1] dalam pengukuran tersebut terdapat indikator yang meliputi 1) Kemampuan Fisik(kesehatan); Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. 2) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan); Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah.

Mendorong seseorang untuk berhasil mencapai tujuan akan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti manajemen, motivasi, budaya dalam organisasi yang kemungkinan akan diadopsi oleh sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Asrama merupakan salah satu wadah, tempat, atau organisasi yang dapat menjadi tujuan bagi anak-anak usia sekolah untuk bergabung didalamnya untuk dapat mengembangkan diri. Pengembangan diri yang dapat dicapai didalam asrama seperti adanya manajemen waktu, disiplin kerja, kerja team, kepemimpinan serta secara tidak langsung merupakan pemahaman tentang budaya organisasi. Pemahaman tentang budaya organisasi adalah mereka dituntut untuk dapat mengikuti peraturan atau tujuan dari pada pendiri asrama yang telah diterapkan selama kurun waktu tertentu. [2] akar dalam budaya organisasi merupakan serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi, artinya ditekankan pada pikiran tentang sesuatu yang dimiliki dan dipegang secara bersama-sama dalam kelompok yang salah satu cirinya adalah (1) aturan main; yaitu aturan yang secara implisit harus dipelajari oleh pendatang baru dalam organisasi, (2) kebiasaan berpikir model mental dan paradigma bahasa, bingkai pengenalan bersama yang memandu persepsi, pemikiran bahasa yang digunakan anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota-anggota organisasi baru sosialisasi dini. Budaya organisasi menurut [3] dapat diukur menggunakan indikator 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko; 2) Orientasi Hasil 3) Orientasi kepada Para Individu 4) Orientasi Tim; 5) Keagresifan iklim komuni kasi yang sudah ada.

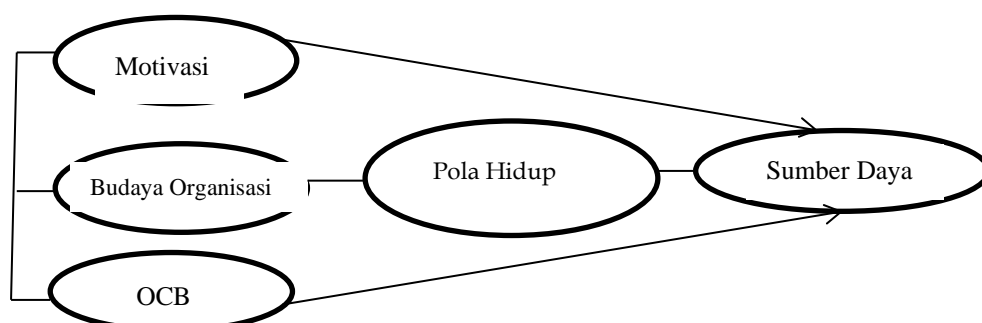
Budaya organisasi dalam asrama dikota merauke diharapkan mendorong sumber daya manusia diharapkan dapat mendorong orang asli papua untuk tumbuh dengan baik sebagai sumber daya manusia yang unggul, dapat dilakukan dengan diciptakan sesuai budaya organisasi dengan kebutuhan atau prinsip kehidupan orang asli papua, namun juga dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman. Untuk menjaga peran budaya organisasi dalam lingkungan asrama yang merupakan satu organisasi maka sudah sebaiknya dilakukan pengenalan peraturan, visi misi kepada anggota organisasi melalui pengenalan profil organisasi dalam hal ini anak-anak asli papua sebagai bentuk upaya untuk mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam asrama sebagai satu wadah yang dapat mendorong mereka untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Motivasi merupakan satu sikap seseorang yang mengarah pada intensitas, arah yang ditunjukkan melalui ketekunan terhadap sebuah tujuan yang akan dicapai. Terdapatnya motivasi dalam diri seseorang akan mempengaruhi tindakan yang dilakukan dalam kesehariannya, baik itu disiplin, sikap, perilaku, pola hidup yang menjadi sebuah aspek dalam pencapaian tujuan tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan

lebih mudah mencapai tujuan dengan tindakan yang lebih konsisten dalam arah, intensitas yang dilakukan. Dengan memiliki pola kerja yang baik melalui pemahaman budaya organisasi serta memiliki motivasi dalam diri yang baik merupakan gambaran tentang sumber daya manusia dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi. indikator motivasi adalah 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan; Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan. 2) Prestasi yang dicapai; Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut. 3) Pengembangan diri ;Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada,4) Kemandirian dalam bertindak; Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain,[4]

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan serangkaian perilaku kewarganegaraan yang menggambarkan tindakan dan perilaku karyawan yang positif dan konstruktif yang ditunjukkan berdasarkan tindakan deskripsi pekerjaan formal mereka. ketika seseorang tidak terbiasa dalam manajemen keluarga yang baik, kemudian berada dalam satu lingkungan yang berbeda atau satu organisasi dengan berbagai perilaku anggota organisasi, sehingga tidak dapat dipungkiri dapat menimbulkan tindakan atau perilaku lainnya. Menurut [5] anak-anak papua pada masa ini memiliki permasalahan tersendiri terkait dengan mental yang kemudian dikawatirkan akan berdampak pada perilaku mereka. Anggota asrama merupakan anak-anak usia sekolah yang kemudian juga merupakan usia rentan terhadap berbagai masalah yang dapat dilihat pada emosi, depresi, gangguan perilaku. Dampak yang selanjutnya sampai pada perilaku atau tindakan mereka yang kemudian akan berdampak pada bagaimana mereka memutuskan untuk melakukan sesuatu. Dimensi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Organizational citizen behavior (OCB) menurut Organ dalam [6] adalah 1) Altruism 2) Conscientiousness 3) Sportsmanship 4) Courtesy 5) Civic Virtue.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE

Dalam penelitian ini digunakan rancangan penelitian deskriptif yang didalamnya terdapat penjelasan bersifat kausal (sebab akibat) guna mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di asrama khatolik yang terdapat dikota merauke dengan jumlah sebanyak 2 asrama. Populasi dalam penelitian ini adalah anak-anak asrama yang berjumlah 40 orang , sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sumber data penelitian yaitu data primer yang diperoleh melalui kuisisioner,wawancara dan pengamatan data sekunder berupa dokumen dari tempat penelitian dengan bentuk kepustakaan serta media online yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data, studi pustaka, dokumentasi, kuisisioner, dan wawancara. Pengukuran variabel menggunakan skala LIKERT yang kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif menggunakan alat Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Pengujian menggunakan uji validitas, reabilitas, asumsi klasik. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang disajikan merupakan hasil olah data menggunakan alat bantu SPSS.20 yang kemudian akan dianalisis melalui analisis statistik yang kemudiaan hasil penelitian serta pengolahan data tersebut akan dianalisis untuk mendapatkan satu kesimpulan.

A. Hasil

1. Uji validitas

No	Item	r_{hitung} Motivasi		Keterangan
		Pearson Correlation	r_{Hitung}	
1	M.1	0,580	0,3160	valid
2	M.2	0,654	0,3160	valid
3	M.3	0,435	0,3160	valid
4	M.4	0,687	0,3160	valid
5	M.5	0,739	0,3160	valid
6	M.6	0,674	0,3160	valid
7	M.7	0,650	0,3160	valid
No	Item	r_{hitung} < Budaya Organisasi		Keterangan
		Pearson Correlation	r_{Hitung}	
1	BO.1	0,740	0,3160	valid
2	BO.2	0,628	0,3160	valid
3	BO.3	0,743	0,3160	valid
4	BO.4	0,742	0,3160	valid

5	BO.5	0,621	0,3160	valid
6	BO.6	0,538	0,3160	valid
$r_{hitung} < OCB$				
No	Item	Pearson Correlation	r_{Hitung}	Keterangan
1	OCB.1	0,754	0,3160	valid
2	OCB.2	0,650	0,3160	valid
3	OCB.3	0,760	0,3160	valid
4	OCB.4	0,782	0,3160	valid
5	OCB.5	0,669	0,3160	valid
$r_{hitung} < SDM$				
No	Item	Pearson Correlation	r_{Hitung}	Keterangan
1	SDM.1	0,650	0,3160	valid
2	SDM.2	0,646	0,3160	valid
3	SDM.3	0,460	0,3160	valid
4	SDM.4	0,728	0,3160	valid
5	SDM.5	0,753	0,3160	valid
6	SDM.6	0,470	0,3160	valid

Sumber : Hasil Penelitian , 2023 (Data Diolah Pada SPSS 20)

Pengujian validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya suatu kuesioner yang di gunakan sebagai alat dalam pengukuran variabel dalam penelitian dari setiap variabel yang ada. Maka berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan semua item pertanyaan yang digunakan adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

2. Uji reability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,60	0,60	Reliabel
2	Budaya organisasi (X2)	0,60	0,60	Reliabel
3	OCB (X3)	0,60	0,60	Reliabel
4	SDM(Y)	0,60	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil uji SPSS.20

Uji reability dilakukan untuk mengukur indikator masing-masing variabel yang digunakan dalam setiap variabel, maka berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa hinikator yang digunakan secara berulang-ulang dalam penelitian ini reliabel. Atau masih dapat digunakan dalam mengukur variabel motivasi, budaya organisasi, Organizational Citizenship Behaviour serta sumber daya manusia orang asli papua.

3. Uji multikolinieritas

Variabel Eksogen	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,513	1,861	Tidak ada
Budaya organisasi (X2)	0,310	3,471	Tidak ada
OCB (X3)	0,344	3,977	Tidak ada

Sumber: Hasil uji SPSS.20

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari model regresi yang digunakan dalam hubungan antara variabel yang diteliti. Ukuran keabsahan di tentukan dnegan nilai toleransi $>0,10$ atau $VIF <10$ yang

mendeskripsikan terdapat multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka didapat nilai yang toleransi dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari angka 10, maka tidak terdapat multikolinieritas.

4. Uji regresi berganda

Model	Unstandarized Coefficients
	B
(Constant)	18,234
Motivasi	0,447
Budaya organisasi	0,262
OCB	0,005
Dependent Variable : SDM	
Sumber: Hasil uji SPSS.20	

Hasil uji regresi diatas dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1) dengan nilai 0,447 memiliki pengaruh yang positif terhadap sumber daya manusia. Artinya jika motivasi yang dimiliki semakin kuat sebesar 1% maka sumber daya manusia juga akan mengalami peningkatan. Sebesar 0,447. Selanjutnya variabel budaya organisasi yang jika mengalami peningkatan sebesar 0,262 maka akan memberikan pengaruh lain dengan asumsi bahwa variabel lain akan mengalami peningkatan sebesar 1 tingkat. Demikian juga dengan variabel Organizational Citizenship Behaviour sebesar 0,005 maka akan juga memberikan peningkatan pada variabel lain sebesar 1 tingkat.

5. Uji simultan (F)

Variable independen	Variable dependen	F _{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi	SDM OAP	16.205	0,000	H4 diterima
Budaya organisasi				
OCB				

Sumber: Hasil uji SPSS.20

Hasil uji simultan pada tabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $16,205 > F_{tabel}$ yaitu 2.25, nilai 2.25 adalah nilai pada tabel F_{tabel} yaitu jumlah variabel bebas dikurangi jumlah sampel (3-40) yang kemudian terdapat pada kolom 37. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan OCB berpengaruh secara signifikan dan positif pada sumber daya orang asli papua melalui pola hidup asrama. Dikatakan signifikan dan positif adalah melalui uji statistik dengan nilai $0,000 < 0,05$.

6. Uji determinasi (R)

Variabel

Adjusted R Square

Variabel independen	Motivasi Budaya organisasi OCB	0.211
	SDM OAP (Variabel Dependen)	

Sumber: Hasil uji SPSS.20

Hasil pengujian diatas dapat memberikan kesimpulan bahwa nilai 0,211 atau 21% memebrikan pengaruh pada motivasi, budaya organisasi dan OCB yang mampu menjelaskan adanya peningkatan sumber daya manusia orang asli papua sebesar 21,1%. Untuk peningkatan sumber daya manusia orang asli papua juga dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain sebesar 0,61% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam pengujian model penelitian.

7. Uji t

Variable independen	Variable dependent	t_{hitung}	sig	keterangan
Motivasi		2.673	0.05	H1 Diterima
Budaya organisasi	SDM OAP	0.028	0.979	H2 Ditolak
OCB		2.071	0.042	H3 Terima

Sumber: Hasil uji SPSS.20

Berdasarkan hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} untuk motivasi adalah $2673 < t_{tabel}$ yaitu 0.025 hasil pengujian tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia orang asli papua. nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi adalah $0,028 > t_{tabel}$ yakni 0,025. Hasil pengujian tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh $0,00 > 0,979$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia orang asli papua. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variable Organizational Citizenship Behaviour adalah sebesar $2.071 < t_{tabel}$ yakni sebesar 2.025. Hasil pengujian tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,00 < 0,042$. Sehingga dengan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia orang asli papua.

B. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi terhadap sumber daya orang asli papua melalui pola hidup asrama

Motivasi sudah semestinya dimiliki oleh sumber daya manusia pada kondisi sebagai karyawan ataupun sebagai anggota dalam kelompok atau organisasi yang berasal dari pada diri sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dengan memiliki

tingkat motivasi yang baik dari diri sendiri dalam mengimbangi sumber motivasi organisasi , maka sudah menjadi unsur yang baik untuk kemajuan sumber daya manusia baik secara individu maupun secara berkelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dan sumber daya manusia dalam pola asrama bagi orang asli papua dan sejalan dengan penelitian [7]. Artinya jika orang asli papua dalam memajukan sumber daya manusia dengan memiliki motivasi secara pribadi dan kemudian terdapat dukungan yang secara organisasi terdapat asrama yang secara khusus memberikan dukungan, baik tempat tinggal, maupun sarana lainnya. Dengan demikian sumber daya orang asli papua merasa adanya satu wadah yang dapat meningkatkan daya saing maupun perkembangan mereka. Hasil penelitian ini juga didukung oleh [2] menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja seseorang atau organisasi. secara terpisah juga dikemukakan oleh,[8] bahwaterdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap sumber daya orang asli papua melalui pola hidup asrama

Budaya organisasi merupakan sikap yang diinginkan oleh pimpinan dalam mematuhi peraturan,norma-norma dalam organisasi yang diciptakan oleh organisasi dan kemudiana untuk di patuhi secara bersama-sama,[9]. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Artinya dalam asrama terdapat peraturan-peraturan,norma-norma yang diciptakan oleh pimpinan organisasi sehingga menjadi kewajiban semua anggota asrama mematuhi peraturan tersebut. Sehingga secara individu anggota asrama mampu mematuhi peraturaturan yang ada maka akan memberikan mereka peluang untuk tidak menerima sanksi seperti dikeluarkan dari asrama. Hasil penelitian [10] menyatakan bahwa dalam organisasi budaya organisasi yang digunakan merupakan bagaian dari pada manajemen sumber daya manusia, artinya budaya yang diciptakan dalam organisasi memiliki tujuan untuk membentuk kualitas kerja, kualitas organisasi dan kualitas sumber daya manusia. budaya organisasi yang diterapkan dalam asrama sesuai dengan prinsip dan norma-norma umum dalam daerah sehingga jauh lebih baik dalam memajukan sumber daya orang asli papua.

3. Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour terhadap sumber daya manusia orang asli papua melalui pola hidup asrama

Organizational Citizenship Behaviour merupakan perilaku yang timbul dalam organisasi yang berasal dari individu sumber daya manusia [11] atau karyawan yang memiliki ciri yaitu dorongan berupa kontribusi individu yang melebihi tuntutan. Hal ini menggambarkan bahwa sumber daya manusia di dalam organisasi diarahkan untuk dapat memiliki inisiatif untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil oleh data ditemukan bahwa Organizational Citizenship Behaviour memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia, artinya jika anggota asrama memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan baik kelompok maupun individu maka akan menciptakan pribadi yang berkualitas. Hasil penelitian oleh [10] menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi adalah yang memiliki kemampuan serta perilaku yang ekstra atau tindakan diluar tugas dan tanggung jawab. Sumber daya manusia dengan ciri seperti ini akan banyak memiliki keuntungan dengan peningkatan kemampuan tetapi juga menuntut perilaku untuk bekerja secara sukarela tanpa paksaan, [12]. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terlihat bahwa terdapat anggota asrama yang mampu bertahan hingga 10 tahun dikarenakan memiliki perilaku dalam organisasi dengan tingkat sukarela atau inisiatif yang tinggi, dan membuktikan bahwa anggota asrama tersebut memiliki pribadi yang maju baik secara akademik maupun lainnya.

4. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, Organizational Citizenship Behaviour terhadap sumber daya manusia orang asli papua melalui pola hidup asrama

Berdasarkan pengujian secara simultan atau bersama-sama ditemukan bahwa sumber daya manusia orang asli papua dapat mengalami peningkatan jika anggota asrama memiliki memotivasi yang baik dari dalam diri dan juga timbul berdasarkan motivasi dari organisasi, serta secara perilaku dapat dibentuk dalam lingkungan organisasi atau asrama sehingga anggota organisasi memiliki perilaku ekstra atau Organizational Citizenship Behaviour. Hasil penelitian [13] menyatakan bahwa motivasi dan Organizational Citizenship Behaviour secara bersama-sama memiliki peran yang positif terhadap sumber daya manusia, karena jika seseorang mampu termotivasi dalam suatu organisasi secara otomatis akan menciptakan perilaku dan gairah kerja yang baik bagi sumber daya manusia tersebut.

Namun anggota asrama juga tidak dapat menjadi sumberdaya manusia yang meningkatkan kualitas diri melalui budaya organisasi yang diciptakan oleh organisasi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi tidak

berpengaruh terhadap sumber daya manusia, dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14]

KESIMPULAN

Hasil analisis dalam pengujian untuk melihat adanya hubungan antara motivasi, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap peningkatan sumber daya manusia orang asli papua dengan menerapkan pola hidup asrama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia orang asli papua melalui pola hidup asrama. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap sumber daya manusia orang asli papua melalui pola hidup asrama. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap sumber daya manusia orang asli papua melalui pola hidup asrama.

Motivasi orang asli papua untuk menjadi sumber daya manusia yang maju dapat dilakukan melalui motivasi diri sendiri serta organisasi. Asrama menjadi wadah yang baik untuk mendidik anak-anak papua dari segi disiplin, kerja team serta meningkatkan pola pendidikan yaitu dapat berprestasi secara akademik. Dengan melihat peluang tersebut maka terjadi dorongan secara individu untuk tetap menjalankan peraturan secara merubah pola pribadi yang terbentuk diluar asrama agar menjadi lebih baik dalam bersaing. Namun menciptakan motivasi terhadap sumber daya manusia melalui budaya organisasi perlu di tinjau kembali mengingankan terdapat budaya atau unsur perilaku berdasarkan budaya lokal yang sudah terbentuk pada diri anggota asrama agar tidak menimbulkan satu asumsi yang negatif oleh anggota sarama.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia orang asli papuai melalui pola hidup asrama. Pola hidup asrama memiliki siklus kehidupan sehari-hari dengan acuan berupa peraturan-peraturan, yang mana menuntut anggota asrama untuk dapat bekerja secara team dan juga individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. jika tidak dapat dilakukan dengan baik mana akan diberikan sanksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya tuntutan secara individu terhadap anggota asrama untuk dapat membangun atau menciptakan pola perilaku baru yaitu berkerja atau bertindak terhadap satu pekerjaan diluar tanggung jawab. Sehingga orang asli papua dengan memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi dapat menjadi modal untuk dapat memasuki kelompok lain sebagai individu yang inisiatif serta menjadi sumber daya manusia yang dapat mengatur rutinitasnya dengan baik. Sehingga lebih jauh dapat menjadi karyawan

yang memiliki nilai lebih dalam menyelesaikan tanggung jawab secara pribadi dan juga team.

Peningkatan sumber daya manusia orang asli papua melalui pola hidup asrama jika dilakukan melalui motivasi, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak dapat dilakukan secara simultan. Budaya atau sistem yang tercipta dalam asrama tidak dapat diterima langsung oleh anggota asrama karena memerlukan waktu untuk melakukan penyesuaian, sehingga keberadaan anggota asrama tidak tercapai hingga jangka waktu 1-5 tahun, dengan asumsi bahwa peraturan yang diterapkan dalam asrama membebani anggota asrama. Anggota yang bertahan hingga jangka waktu lebih dari 2 tahun adalah anggota yang rata-rata memiliki latar belakang keluarga yang telah menerapkan manajemen keluarga, serta mendapat dorongan atau motivasi dari diri sendiri serta keluarga.

SARAN

1. Pengelolah asrama perlu memperjelas budaya-budaya yang digunakan dalam asrama sehingga peraturan-peraturan yang digunakan di dalam asrama tetap konsisten dengan budaya yang digunakan.
2. Adanya kegiatan-kegiatan yang melibatkan alumni asrama sehingga menambah semangat bagi anggota asrama saat ini.
3. Pemerintah daerah juga perlu memberikan perhatian terkait vasilitas serta peningkatan sumber daya manusia di dalam asrama, berupa peningkatan dan pengembangan diri baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih disampaikan kepada panti asuhan abba sebagai asrama yang menjadi wadah menampung anak-anak asli papua di kabupaten merauke lebih khusus dari pedalaman. Terimakasih juga disampaikan kepada asrama St.Vincensus yang juga menjadi wadah untuk menampung anak-anak asli papua. Terimakasih juga disampaikan kepada ketiga narasumber Ibu Ermelinda Agnes Gunu Pure, Michael Pure, Frater Johannes Kedang, Bapak Sergius Womsiwor sebagai narasumber dan merupakan pemerhati Sumber Daya Orang Asli Papua melalui pendirian sekolah, bevak belajar dan asrama. Serta alumni asrama abba yang bersedia memberikan waktu untuk menjadi informan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Umar and S. Norawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 835-853, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.656.

- [2] D. N. Oktaviani, M. A. Firdaus, and W. A. Bimo, "KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 101, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i1.3838.
- [3] Suciyati, M. Tahir, and B. N. Khair, "Analisis Gaya Mengajar Guru," *J. Classr. Action Res.*, vol. 5, no. 1, 2023, doi: 10.29303/jcar.v5i1.2824.
- [4] J. Jismin, N. Nurdin, and R. Rustina, "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu," *J. Integr. Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 1, pp. 20–29, 2022, doi: 10.24239/jimpi.v1i1.899.
- [5] C. rizkia Harahap, S. A. Lubis, and N. S. S. Siregar, "Hubungan Penyesuaian Diri dan Pola Asuh Demokratis dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas 7 Sekolah Menengah Pertama," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 3, pp. 1853–1859, Jan. 2022, doi: 10.34007/jehss.v4i3.960.
- [6] U. Abrar and Isyanto, "Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura)," *J. Perilaku Dan Strateg. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 106–114, 2019.
- [7] A. Saepullah, A. Maulana, and A. Hawary, "Manajemen Pendidikan Keluarga dalam Penanaman Karakter Jujur untuk Anak Usia Sekolah Dasar Family Education Management in Cultivating Honest Character for Elementary School Age Children," *Divers. J. Ilm. Pascasarj.*, vol. 2, no. 2, pp. 94–107, 2022.
- [8] S. Betaubun, I. Ipijei, P. Silubun, and S. Rahanau, "ProBisnis : Journal of Management Papuan Indigenous Family Management to Respond to the Importance of Education in the Challenges of the Globalization Era in Poo Village, Jagebob District, Merauke Regency," 2023. [Online]. Available: www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis
- [9] E. Bestyasamala, "the Influence of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior Towards Officer Performance With the Organization and Religiosity As a Moderating Variable (Study on the Employees of the Education and Culture Department in Demak)," *Int. J. Islam. Bus. Ethics*, vol. 3, no. 1, p. 423, 2018, doi: 10.30659/ijibe.3.1.423-436.
- [10] K. Katkar, P. E. Pratiwi, P. Purwaningtyastuti, and A. D. Savitri, "Peningkatan Pemahaman Pentingnya Motivasi Diri Sebagai Upaya Mencegah Kemalasan Sosial Pada Siswa Sma," *Kumawula J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 5, no. 2, p. 413, 2022, doi: 10.24198/kumawula.v5i2.37603.
- [11] A. C. Mustamu, N. H. Hasim, and F. Khasanah, "Pola Asuh Orangtua, Motivasi & Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Remaja Papua," *J. KEPERAWATAN MUHAMMADIYAH BENGKULU*, vol. 8, no. 1, pp. 17–25, Apr. 2020, doi: 10.36085/jkmu.v8i1.640.
- [12] H. Ali *et al.*, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 83–93, 2022, [Online]. Available: <https://greenpub.org/JIM/article/view/16>
- [13] Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan," *J. EMBA*, vol. 1, no. 3, pp. 1080–1088, 2013.
- [14] O. Benshlomo, "No Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review)," vol. 4, no. 1, pp. 88–100, 2023.