



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2321-2342

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas PUPR  
Kabupaten Kepulauan Mentawai

Oberlin<sup>1</sup>, Deltri Apriyeni<sup>2✉</sup>, Herita Dewi<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

Email: [deltriapriyeni@akbpstie.ac.id](mailto:deltriapriyeni@akbpstie.ac.id)<sup>2✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). pegawai dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PUPR. Sampel yang digunakan sebanyak 43 orang dengan menggunakan teknik sampling Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). (4) motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa pegawai memiliki motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi yang tinggi untuk mencapai organizational citizenship behaviour. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai harus selalu dipertahankan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of employees of the Mentawai Islands Regency PUPR service. The method used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all PUPR employees. The sample used was 43 people using techniquessampling The data analysis technique is multiple linear regression. The research results show that: (1) work motivation has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). (2) job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). (3) organizational commitment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). (4) work motivation, job satisfaction, organizational commitment together have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior of Mentawai Islands Regency PUPR Service Employees. The results of this test can be interpreted as employees who have high motivation, job satisfaction, and organizational commitment towards organizational citizenship behavior. To achieve high performance, motivation, job satisfaction, organizational commitment of Mentawai Islands Regency PUPR Service Employees.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmo, 2015). Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kemauan bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran antar sesama pegawai, berpartisipasi aktif, dan memberikan pelayanan ekstra serta memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya. Kontribusi seorang pegawai yang di luar diskripsi kerjanya ini disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Organ (2006), merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Selanjutnya Organ (2006), menjelaskan bahwa, OCB terdiri dari lima dimensi: (1) altruism, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-

kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Sekretariat pegawai Dinas PUPR sebagai pusat pemerintahan Kepulauan Mentawai mempunyai peranan yang cukup strategis dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maupun institusi lainnya.

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai, dapat dilihat, dirasakan dan adanya gejala menarik untuk dikaji : bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* demi terciptanya tujuan organisasi. Pentingnya pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi publik (pemerintah) merupakan hal yang sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi, disamping sumberdaya lainnya berupa peralatan, mesin dan teknologi dalam pencapaian tujuannya. Disamping itu motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan pendapat Apriyeni et al., (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi tinggi membuat bekerja lebih baik. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan berguna untuk peningkatan motivasi bagi seluruh pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Siti Nurningsih, 2017).

Ditinjau dari segi organisasi, pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja. Dari rata-rata 25 (dua puluh lima) hari kerja setiap bulannya banyak pegawai yang tidak hadir atau absen dengan alasan izin keperluan keluar dan izin tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dari Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam upaya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawainya adalah faktor motivasi pegawai. Dalam hal ini motivasi pada kantor Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai di anggap belum maksimal, terbukti kurangnya para pegawai diberikan kesempatan menempuh pendidikan dan pelatihan sesuai bidang pekerjaannya, adanya pegawai ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi. Selain itu dalam promosi jabatan, belum berdasarkan pangkat/golongan serta prestasi dari pada pegawai. Apabila harapan pegawai dapat terpenuhi maka pegawai dapat termotivasi sehingga mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain (Putra, 2016).

Meningkatnya kelambanan kerja, masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu

kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya, tingginya absensi karyawan, sekretariat kantor Dinas PUPR perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional sehingga dapat lebih memberikan dukungan bagi manajemen dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai secara keseluruhan. Tetapi pada kenyataannya, masih ada pekerjaan yang seharusnya diselesaikan secara bersama-sama, tetapi hanya bertumpu pada satu orang saja, karena pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mau membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di kantor, dan masih adanya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, terlambat masuk kantor, keluar kantor tanpa izin yang resmi, dan sering memperpanjang jam istirahat, meskipun aturan disiplin pegawai telah diterapkan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga pekerjaan menjadi sering tertunda dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai ditemukan beberapa masalah yang di indikasikan timbul akibat rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)*, yaitu: tidak disiplin/absen pada saat jam kerja, tidak mengerjakan lembur apabila ada pekerjaan yang belum selesai, kurang membantu rekan kerja, kurang aktif dalam kegiatan kantor, komplain terhadap pekerjaannya dan tidak mengindahkan teguran ketika melakukan suatu kesalahan. Hal tersebut terangkum ke dalam tabel 1 sebagai berikut ;

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Organizational Citizenship Behavior (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

No	Indikator	Jumlah Indikator	Masalah	Jumlah	Persentase
1	Motivasi Kerja	25	1. Tidak mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja untuk mencapai tujuan kerja	13	52
			2. Tidak menemukan cara cara terbaru agar pekerjaan selesai	12	48
2	Kepuasan Kerja	26	1. Kurang diberikan penghargaan jika bekerja yang baik.	14	53
			2. Tidak diberikan pengawasan yang dilakukan memberikan saya sebuah rasa tanggung jawab yang lebih	12	46
3	Komitmen Organisasi	23	1. Tidak selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal	10	43
			2. Tidak berniat akan meluangkan sisa karier di organisasi	13	56
4	OCB	22	1. Tidak berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab akan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	10	45
			2. Selalu terlibat dalam fungsifungsi organisasi	12	55

Sumber : Hasil survey awal, 2021

Berdasarkan tabel 1 bahwa indikasi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*

(*OCB*) pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat dilihat dari: sebanyak 52 % (13 orang) tidak disiplin/absen pada saat jam kerja, sebanyak 48% (12 orang) tidak mengerjakan lembur apabila ada pekerjaan belum selesai, sebanyak 53 % (14 orang) kurang membantu rekan kerja, sebanyak 46% (12 orang) kurang aktif dalam kegiatan kantor, sebanyak 43 % (10 orang) komplain terhadap pekerjaannya, dan sebanyak 56 % (13 orang) tidak mengindahkan teguran. Hal ini berarti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terlaksana pada Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai belum terlaksana secara maksimal.

Rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai di indikasikan penyebabnya oleh beberapa faktor yaitu kurangnya motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan Paramita dkk (2010) menyatakan kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja pegawai merupakan faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sejalan dengan penelitian Kasemsap (2012) menyatakan dalam penelitiannya ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Robbins (2015) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Selanjutnya Apriyeni et al., (2021) menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai didorong karena adanya faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam diri pegawai.

Kepuasan kerja internal dan eksternal, komitmen afektif dan keadilan interaksional adalah prediktor terbaik untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung akan menjadi lebih efektif dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas (Azara et al., 2013). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kepulauan Mentawai." Hal ini penting untuk dikaji karena berkaitan dengan peningkatan produktivitas organisasi pada masa yang akan datang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif dan asosiatif. Merupakan penelitian yang mendeskripsikan peristiwa atau kejadian variabel-variabel dalam penelitian. Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang menguji ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka diambil seluruhnya. Jenis data yaitu ; data primer dan data sekunder. Bungin (2013), menjelaskan bahwa data primer adalah data yang langsung diperoleh dari lokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari institusi terkait dan sumber tidak langsung lainnya.

Untuk mengukur variabel diperlukan instrumen dimana pada penelitian ini digunakan *skala likert*. Dengan menggunakan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. *Skala likert* memiliki format sebagai berikut :

Tabel 2. *Skala Linkert*

Keterangan	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2014

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel penelitian dan nilai rata-rata. Untuk mengetahui tingkat capaian responden (TCR) dan kriteria responden tersebut digunakan formulasi atau rumus yang dikembangkan oleh Sudjana (2013) sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 3. Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
65 – 79	Cukup
55 – 64	Kurang Baik
0 – 54	Tidak Baik

Sumber : Sudjana, 2013

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2010:). Dalam pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji regresi linear berganda. Adapun tujuan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini (Sugiyono, 2014) adalah sebagai berikut :

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

Di mana,

Y = Organizational Citizenship Behavior

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi

e = Error term

Untuk menentukan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima atau ditolak, maka digunakan asumsi sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi hasil uji regresi linear berganda lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Jika nilai signifikansi hasil uji regresi linear berganda lebih besar dari 0,05, maka

variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Selanjutnya, dilakukan Uji t untuk mengetahui variabel independen mana yang paling signifikan pengaruhnya dengan variabel dependen (Siregar, 2014) sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

Di mana:

b = Kemiringan garis regresi

S<sub>b</sub> = Kesalahan standar atas koefisien regresi

Atau pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom sig.) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (secara bersama-sama)

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji F ratio untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat. dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Di mana:

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya anggota sampel

R = Koefisien korelasi ganda

Adapun kriteria dalam pengujian f adalah sebagai berikut :

1. Jika Sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima berarti variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Jika F hitung > F tabel > maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima berarti variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden secara umum diukur berdasarkan 6 (enam) kategori yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, golongan, status kepegawaian dan masa kerja. Berikut karakteristik responden penelitian yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Penelitian

<b>Profil</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	51
	Perempuan	21	49
Umur	20 - 30 tahun	7	16
	31 - 40 tahun	9	21
	41 - 50 tahun	19	44
	51 - 60 tahun	8	19
Pendidikan	SLTA/SMK	9	21
	D3	8	19
	S1	23	53
	S2	3	7
Golongan	Tanpa Golongan	10	23
	III	31	72
	IV	2	5
Status Kepegawaian	PNS	33	77
	Honorar	10	23
Masa Kerja	< 10 tahun	12	28
	11 - 20 tahun	21	49
	21 - 30 tahun	9	21
	31 - 40 tahun	1	2

Sumber : Data Primer, 2022

Pada Tabel 4 terlihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah sebanyak 51 % sedangkan responden perempuan berjumlah sebanyak 49 %. Data ini

memperlihatkan bahwa pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan umur, mayoritas responden adalah berumur antara 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 44%, kemudian diikuti dengan kelompok umur 31 - 40 tahun sebanyak 21% dan yang berumur antara 51 - 60 tahun yaitu sebanyak 19%. Sedangkan yang paling sedikit responden dengan umur 20 – 30 tahun yakni sebanyak 16 %. Data ini menunjukkan bahwa semakin tinggi umur tentunya kesadaran untuk bekerja bersama dengan tim semakin kuat sehingga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga semakin erat. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden paling banyak berpendidikan S1 yakni sebanyak 53 %. Dengan demikian tingkat pendidikan sarjana S1 yang ada pada lingkup pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Sedangkan tingkat pendidikan paling rendah yakni tamatan S2 sebanyak 7 %.

Berdasarkan golongan ini, mayoritas responden adalah memiliki golongan III yaitu sebanyak 72 %, kemudian diikuti dengan yang tanpa golongan yakni sebanyak 23%, dan yang memiliki golongan IV sebanyak 5%. Kondisi ini disebabkan oleh rekrutmen pegawai memang berawal dari golongan III. Berdasarkan status kepegawaian, responden atau pegawai instansi ini adalah PNS. Karena perekrutan memang dari jalur PNS. PNS ini dibantu oleh tenaga honorer sebanyak 23 %. Walaupun instansi ini ditopang oleh PNS dan tenaga honorer diharapkan ada keterikatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantara pegawai. Berdasarkan masa kerja, responden paling banyak sudah berpengalaman bekerja di instansi ini antara 11 – 20 tahun yakni sebanyak 49 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di instansi ini sudah cukup berpengalaman dalam bekerja sehingga diharapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tercipta antara pegawai semakin kuat dan dalam. Kemudian diikuti dengan pengalaman responden < 10 tahun sebanyak 28 %. Artinya pegawai di instansi ini sudah mempunyai pengalaman bekerja antara 0 – 20 tahun. Tentunya ikatan emosional pegawai dalam bekerja sudah semakin dalam karena sudah berpengalaman.

#### Deskripsi Variabel OCB

Hasil survei ini menunjukkan perspsi responden terhadap bagaimana wujud dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai sehari-hari bekerja di instansi tersebut. Berikut tabel 5 menjelaskan tentang respon pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada lokasi penelitian :

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

No Item Pertanyaan	Skor					Skor Total	N	Rata- Rata	TCR	Ket
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)					
Y.1	0	0	3	29	11	180	43	4.19	83.72	Baik
Y.2	0	1	2	30	10	178	43	4.14	82.79	Baik
Y.3	0	0	0	28	15	187	43	4.35	86.98	Baik
Y.4	0	0	1	23	19	190	43	4.42	88.37	Baik
Y.5	0	0	6	19	18	184	43	4.28	85.58	Baik
Y.6	0	0	1	29	13	184	43	4.28	85.58	Baik
Y.7	0	0	2	28	13	183	43	4.26	85.12	Baik
Y.8	0	0	1	24	18	189	43	4.40	87.91	Baik
Y.9	0	0	5	29	9	176	43	4.09	81.86	Baik
Y.10	0	0	4	25	14	182	43	4.23	84.65	Baik
Rata-Rata	0	0	3	26	14	183	43	4.26	85.26	Baik

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai rata-rata tertinggi untuk pernyataan 4, adalah 4.42 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 88.37% yang berada pada kategori "Baik". Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan "setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab" ditanggapi dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan 9 sebesar 4.23 dengan TCR sebesar 84,65%, berada pada kategori "Baik". Hal ini memberikan indikasi bahwa pernyataan "Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi tempat Saya bekerja" juga ditanggapi dengan baik. Skor rata-rata untuk variable *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai sebesar 4.26 dengan TCR sebesar 85.26% yang berada pada kategori "Baik" dengan kategori angka > 80%- 89,9%. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai selama ini sudah dilakukan sehari-hari dengan baik.

#### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat dilihat pada tabel 6. Hasil survei ini menunjukkan perspsi responden terhadap bagaimana wujud dari motivasi kerja pegawai dalam keseharian bekerja di instansi tersebut. Berikut data terkait frekuensi mengenai motivasi kerja adalah ;

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Mengenai Motivasi Kerja (X1)

No Item Pertanyaan	Skor					Skor Total	N	Rata- Rata	TCR	Ket
	STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)					
X1.1	0	0	1	31	11	182	43	4.23	84.65	Baik
X1.2	0	0	3	24	16	185	43	4.30	86.05	Baik
X1.3	0	0	2	33	8	178	43	4.14	82.79	Baik
X1.4	0	0	0	29	14	186	43	4.33	86.51	Baik
X1.5	0	2	1	23	17	184	43	4.28	85.58	Baik
X1.6	0	1	3	27	12	179	43	4.16	83.26	Baik
X1.7	0	1	2	22	18	186	43	4.33	86.51	Baik
X1.8	0	1	2	29	11	179	43	4.16	83.26	Baik
X1.9	0	0	0	25	18	190	43	4.42	88.37	Baik
X1.10	0	0	2	24	17	187	43	4.35	86.98	Baik
Rata-Rata	0	1	2	27	14	184	43	4.27	85.40	Baik

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat dari 10 pernyataan motivasi kerja, nilai rata-rata tertinggi 4.42 dengan TCR sebesar 88.37% yang terletak pada pernyataan 9 berada pada kategori "Baik". Hal ini memberikan indikasi bahwa pernyataan "Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan" direspon dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan 3 sebesar 4.14 dengan TCR sebesar 82.79% berada pada kategori "Baik". Hal ini memberikan indikasi bahwa pernyataan "Saya akan selalu mendorong diri untuk tetap membantu rekan kerja" direspon oleh pegawai dengan baik. Skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 4.27 dengan TCR sebesar 85.40% berada pada kategori "Baik". Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah baik.

#### Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat dilihat pada Tabel 7. Hasil survei ini menunjukkan perspsi responden terhadap bagaimana wujud dari kepuasan kerja pegawai sehari-hari bekerja di instansi tersebut.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No Item Pertanyaan	Skor					Skor Total	N	Rata- Rata	TCR	Ket
	STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)					
X2. 1	0	0	3	30	10	179	43	4.16	83.26	Baik
X2. 2	0	0	7	26	10	175	43	4.07	81.40	Baik
X2. 3	0	2	1	36	4	171	43	3.98	79.53	Cukup
X2. 4	0	1	2	23	17	185	43	4.30	86.05	Baik
X2. 5	0	1	1	22	19	188	43	4.37	87.44	Baik
X2. 6	0	1	2	27	13	181	43	4.21	84.19	Baik
X2. 7	0	0	0	26	17	189	43	4.40	87.91	Baik
X2. 8	0	0	4	24	15	183	43	4.26	85.12	Baik
X2. 9	0	0	7	20	16	181	43	4.21	84.19	Baik
X2. 10	0	0	2	23	18	188	43	4.37	87.44	Baik
Rata-Rata	0	1	3	26	14	182	43	4.23	84.65	Baik

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat dari 10 pernyataan kepuasan kerja, nilai rata-rata tertinggi 4.40 dengan TCR sebesar 87.91% yang terletak pada pernyataan 7 berada pada kategori "Baik". Hal memberikan indikasi bahwa pernyataan "Pengawasan yang dilakukan memberikan saya sebuah rasa tanggung jawab yang lebih" dijawab oleh responden dengan persepsi baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan 3 sebesar 3.98 dengan TCR sebesar 79.53% berada pada kategori "Cukup". Hal ini memberikan indikasi bahwas pernyataan "Saya sudah merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini" direspon dengan tanggapan cukup. Skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4.23 dengan TCR sebesar 84.65% berada pada kategori "Baik". Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai secara keseluruhan ditanggapi dengan persepsi yang positif oleh pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

#### Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Hasil tanggapan responden terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai dapat dilihat pada Tabel 8. Hasil survei ini menunjukkan perspesi responden terhadap bagaimana wujud dari komitmen organisasi pegawai sehari-hari dalam bekerja di instansi tersebut.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Mengenai Komitmen Organisasi (X3)

No Item Pertanyaan	Skor					Skor Total	N	Rata- Rata	TCR	Ket
	STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)					
X3. 1	0	0	1	26	16	187	43	4.35	86.98	Baik
X3. 2	0	0	1	23	19	190	43	4.42	88.37	Baik
X3. 3	0	0	2	33	8	178	43	4.14	82.79	Baik
X3. 4	0	0	3	23	17	186	43	4.33	86.51	Baik
X3. 5	0	0	2	26	15	185	43	4.30	86.05	Baik
X3. 6	0	0	1	19	23	194	43	4.51	90.23	Sangat Baik
X3. 7	0	0	6	26	11	177	43	4.12	82.33	Baik
X3. 8	0	0	7	26	10	175	43	4.07	81.40	Baik
X3. 9	0	0	2	35	6	176	43	4.09	81.86	Baik
X3. 10	0	0	3	25	15	184	43	4.28	85.58	Baik
<b>Rata-Rata</b>	0	0	3	26	14	183	43	4.26	85.21	Baik

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat dari 10 pernyataan komitmen organisasi nilai rata-rata tertinggi 4.51 dengan TCR sebesar 90.23% yang terletak pada pernyataan 6 berada pada kategori "Sangat Baik". Hal ini memberikan indikasi bahwa pegawai merasa "nilai organisasi sudah sesuai dengan nilai-nilai yang saya anut" ditanggapi dengan respon sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan 3 sebesar 4.06 dengan TCR sebesar 82.79% berada pada kategori "Baik". Hal ini memberikan indikasi bahwa pernyataan "saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal" direspon oleh persepsi baik oleh responden. Skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 4.26 dengan TCR sebesar 85.21% berada pada kategori "Baik". Hal ini berarti bahwa pelaksanaan komitmen organisasi pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai terkategori baik dan hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan dimasa yang akan datang demi kemajuan organisasi dan instansi.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (dependent). Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0. Berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, t-hitung, nilai signifikansi, nilai F-hitung, dan nilai R Square (R<sup>2</sup>). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	14.382	10.887	.000
Motivasi kerja	.883	3.490	.001
Kepuasan kerja	.573	4.621	.000
Komitmen organisasi	.462	4.968	.000
F <sub>hitung</sub> = 52.738	Sig. 0,000		
R <sup>2</sup> = 0,780			

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2022

Dari tabel 9. bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.382 + 0.883 X_1 + 0.573 X_2 + 0.462 X_3$$

Keterangan persamaan di atas :

- $\alpha = 14.382$ ; artinya tanpa adanya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sudah ada sebesar 14.382%.
- $b_1 = 0.883$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik (baik) atau meningkatnya motivasi kerja, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.883 artinya setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai meningkat sebesar 88.3%.
- $b_2 = 0.573$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya kepuasan kerja, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0.573 artinya setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai meningkat sebesar 57.3%.
- $b_3 = 0.462$ ; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya komitmen organisasi, maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah 0,462 artinya setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi maka OCB pegawai meningkat sebesar 46.2%.

## Uji t (parsial)

Uji t (parsial) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Dari tabel 9 juga dapat dilakukan uji secara parsial (uji t) masing-masing variabel penyebab (bebas) terhadap variabel akibat (terikat) sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)  
Hasil analisis pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh nilai thitung = 3,490 (df =43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan  $0,001 < 0,05$ , akibatnya hipotesis satu (H1) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)  
Hasil analisis pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh nilai t-hitung = 4,621 (df =43-3= 40; ttabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis dua (H2) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Pengaruh Komitmen organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) 102  
Hasil analisis pengaruh variabel Komitmen organisasi (X3) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh nilai thitung = 4,968 (df =43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H <sub>1</sub>	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.	Diterima
H <sub>2</sub>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.	Diterima
H <sub>3</sub>	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2022

#### Uji F (simultan)

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Hasil analisis pengaruh motivasi kerja (X<sub>1</sub>), kepuasan kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) secara simultan (bersama-sama) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), diperoleh nilai F-hitung sebesar 52,738 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 103 \ 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k - 1) = 3$ ,  $df_2 = 43 - 3 = 40$ , F-tabel 2,84, maka F-hitung > F-tabel atau  $52,738 > 2,84$ , akibatnya hipotesis diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil ringkasan pengujian hipotesis kelima dapat diperlihatkan pada tabel 11.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H <sub>5</sub>	Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2023.

#### Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi untuk motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 12. Hasil R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.721	2.842

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0 2022

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau R Square yaitu 0,780 artinya 78% variasi dari 104 semua variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dapat menerangkan variabel tak bebas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai, sedangkan sisanya sebesar 22% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai R<sup>2</sup> menjauhi 0 (nol), maka kontribusi (pengaruh) independent variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap dependent *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah besar (kuat).

#### Pembahasan

##### Pengaruh Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil analisis pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh nilai t-hitung = 3,490 (df = 43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan 0,001 < 0,05, akibatnya hipotesis satu (H1) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai ditentukan oleh motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yulianti (2016) bahwa Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan Siti Nurnaningsih (2017) motivasi kerja, berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan arah positif. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan motivasi kerja akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

#### Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil analisis pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh nilai t-hitung = 4,621 (df = 43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis dua (H2) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai ditentukan oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hassanreza Zeinabadi (2010), kepuasan kerja intrinsik adalah variabel dominan yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara langsung dan tidak langsung melalui peran mediasi parsial dari komitmen nilai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Farhan Mehboob (2012) menyimpulkan kepuasan kerja adalah prediktor lemah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan hanya memiliki pengaruh parsial dalam menentukan dimensi Courtesy dan Altruism *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian, dapat disimpulkan kepuasan kerja akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis pengaruh variabel Komitmen organisasi (X3) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) diperoleh nilai t-hitung = 4,968 (df = 43-3= 40; t-tabel = 2,021); (t-hitung > t-tabel), dengan tingkat level signifikan  $0,000 < 0,05$ , akibatnya hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil analisis

menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai ditentukan oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Arif Partono Prasetio (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Komitmen organisasi memang berkontribusi sebagai mediator dalam efek kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Siti Nurnaningsih (2017) komitmen organisasi berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan arah positif. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tujuan kelima dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Berdasarkan penelitian, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah baik dilihat dari tanggapan responden (TCR) sebesar 85,26%, menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai adalah baik. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah sangat cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya. Pengujian hipotesis, Hasil analisis pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), diperoleh nilai F-hitung sebesar 52,738 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan  $df_1 = (k-1) = 3$ ,  $df_2 = 43-3 = 40$ , F-tabel 2,84, maka F-hitung  $>$  F-tabel atau  $52,738 > 2,84$ , akibatnya hipotesis diterima. Hasil

analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh. Jadi dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula lah komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Dinas PUPR Kabupaten kepulauan Mentawai signifikan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Dinas PUPR Kabupaten Kepulauan Mentawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyeni, D., Gusti, N., & Misatri, E. (2021). The Effect Of Quality Of Work Life , Job Satisfaction , Organizational Citizenship Behavior ( OCB ), Transformational Leadership And Perception Of Organizational Support On Work Morale. 9(11), 23–34.
- Apriyeni, D., Kumbara, Y. P., & Pahlepi, T. R. I. W. (2022). International Journal Of Research In Education Humanities And Commerce Performance Analysis Of Members Of The Regional People ' S Legislative Assembly Of Kota Pariaman International Journal Of Research In Education Humanities And Commerce. 03(05).
- Azara Shaheen, S. M. H. Naqvi, et al. 2013. "Employees Training and Organizational Performance: Mediation by Employees Performance." *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 5 (4): 490-503.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi pertama*. Jakarta : kencana prenda media group.
- Farhan Mehboob. 2012. Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Membersat Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Januari 2012 vol. 3 no 9.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta

: Universitas Diponegoro.

- Hassanreza, Zeinabadi. 2010. Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010) 998–1003.
- Kasemsap, Kijpokin. 2012. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger car Plant Employees in Thailand. *Journal of Social Sciences*. Vol. 12. No.2.
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. *Dasar-dasar Ekonomika Pembangunan*. UPP STIM. YKPN Yogyakarta.
- Organ, D.W. and McFall, J.B. 2004, "Personality and citizenship behavior in organizations", in Smith, B.S.D.B. (Ed.), *Personality and Organizations*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 291-316
- Paramita, Arina Ratna, dkk. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai Kontrak di Lingkungan Universitas Diponegoro Semarang). *Jurnal Studi Manajemen*.
- Putra, Bagus Asta Iswara. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016: 4892-4920 ISSN : 2302-8912.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat.
- Siti Nurnaningsih. 2017. Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisais terhadap OCB melallui organizational Citizenship Behavioer (OCB) sebagai variabel intervening. *Economic Education Analysis Journal*. 6 (2), hlm 365-378.
- Sudarmo. 2015. *OCB dan Pengembangan Kompetensi SDM: teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2013. *Metode Statistika*. Edisi 5. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Yuliati. 2016. Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) (Studi empiris pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol. 5 No. 1.