

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA SUNGAI PENUH

SUTRA YANDI, ELIYUSNADI, IKY SASTRANAVIA
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email:

sutrayandi1983@gmail.com

eliyusnadistia@gmail.com

ikysastranaviaa@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to see the direct and indirect influence of motivation on OCB through job satisfaction of employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Sungai Penuh City. The research approach used is a quantitative approach with the path analysis method. The sample in this study was 32 who were employees of the secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Sungai Penuh City. The data collection tool used is a questionnaire/questionnaire which contains a set of statements that must be selected by respondents in the form of a Likert scale. Test hypotheses 1, 2, and 3 using the t test, while to test hypothesis 4 use the sobel test. Data processing was carried out using SPSS.26 software. The results of this research are: 1) There is no influence of motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Sungai Penuh City, 2) There is an influence of motivation on job satisfaction of employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Sungai Penuh City. Full, 3) There is an influence of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Sungai Penuh, and 4) There is an influence of motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through job satisfaction of employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) Sungai Penuh City.

Keywords: *Employee motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB) job satisfaction, path analysis, intervening variables*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 yang merupakan pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner/angket yang berisi seperangkat pernyataan yang harus dipilih oleh responden dalam bentuk skala likert. Uji hipotesis 1, 2, dan 3 menggunakan uji t, sedangkan untuk uji hipotesis 4 menggunakan *sobel test*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS.26*. Hasil

penelitian ini yaitu: 1) Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh, 2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh, 3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh, dan 4) Terdapat pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh.

Kata Kunci: *Motivasi pegawai, Organizational Citizenship Behavior (OCB) kepuasan kerja, path analysis, variabel intervening*

I. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset berharga yang harus diperhatikan dan dikembangkan demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini pentingnya suatu organisasi mengelola manajemen sumber daya manusianya agar orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan sumbangan dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana cara agar setiap pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan menjaganya agar terwujud perilaku yang bertanggung jawab dan pegawai memiliki kontribusi penuh di dalam organisasi, sehingga mereka melaksanakan tugas dengan baik yang didasarkan oleh kesadaran diri sendiri tanpa harus diperintah atau melaksanakan pekerjaan dengan senang hati.

Motivasi merupakan salah satu indikator yang dapat membuat seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tidak. Motivasi juga yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi seseorang melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dan mendorong mereka melakukan apa yang seharusnya ia kerjakan. Motivasi pula yang mengarahkan pegawai untuk berperilaku produktif dan diharapkan meninggalkan perilaku negatifnya, dan pada akhirnya menimbulkan perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja (Amir Taufik, 2017:76). Selanjutnya kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang dilakukan atas dasar kesadaran diri, melakukan tugasnya tanpa harus diperintah atau dipaksa dan dikendalikan oleh orang lain, tentunya hal ini akan menunjang kinerja organisasi, hal ini kemudian dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) diartikan sebagai perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi, dan dapat menunjang kinerja organisasi (Organ, dkk, 2006). Konsep OCB merupakan perilaku individu dalam suatu organisasi yang digambarkan sebagai perilaku yang bersifat mengutamakan orang lain, kehormatan, bersikap sportif dan teliti dalam bekerja. Pada awalnya konsep OCB didasarkan pada sebuah teori yang mengatakan bahwa organisasi itu bagaikan sebuah negara sehingga perlu diciptakan jiwa patriotisme dikalangan para anggotanya, secara spesifik OCB adalah konsisten dengan komitmen dalam kelompok (Hayati Evi, dkk 2011). Dengan motivasi yang kuat akan menimbulkan perasaan dan perilaku yang positif dalam bekerja sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan dengan sukarela dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya yang merupakan bagian dari organisasi.

Selain motivasi, faktor lain yang juga dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap OCB yaitu kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, berdasarkan sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap (positif atau negatif) karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri karyawan, ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya (Luthans, 1998).

Apabila kepuasan kerja tinggi maka individu cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan instansi tempat bekerja (Davis & Newstrom dalam Hafid dan Hasanah, 2016:271). Pryce & Jones (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50) menyatakan individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif di setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana caranya mengelola dunia kerjanya sehingga individu tersebut dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Sebagai orang dewasa yang bekerja dan memiliki rutinitas dan berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja, tentunya diharapkan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memunculkan sikap dan komitmen yang tinggi terhadap tempat kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Bekerja pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh juga menuntut pegawainya untuk bekerja dengan motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sekretariat Dewan merupakan unsur pemberi pelayanan terhadap anggota DPRD, Sekretariat Dewan mempunyai rumusan tugas melayani, membantu dan melaksanakan segala usaha dan kegiatan DPRD yang meliputi pelaksanaan informasi, keuangan dan administrasi serta asistensi dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang serta hak dan kewajiban dewan. Sekretariat Dewan juga memiliki tugas melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi seluruh penyelenggaraan tugas Sekretariat Dewan, menyusun rencana, mengolah, menelaah dan menyiapkan koordinasi perumusan kebijakan pimpinan DPRD (Noor Muhammad, 2017:145).

Mengingat tugas yang begitu banyak dalam hal memberikan pelayanan kepada anggota DPRD, tentunya pegawai sekretariat diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja sehingga memunculkan perilaku OCB di dalam dirinya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh, menunjukkan adanya indikasi perilaku yang mengarah ke-OCB, seperti beberapa pegawai melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa harus diperintah oleh atasan, suka membantu rekan kerja dalam hal tugas-tugas kantor, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Meskipun demikian, tidak dipungkiri bahwa masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan sikap dan perilaku sebaliknya. Seperti melakukan pekerjaan jika diperintah saja dan menghindari untuk membantu rekan kerja. Perilaku-perilaku ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah motivasi yang dimiliki pegawai dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Motivasi

Menurut Gani, dkk (2020:60) motivasi berasal dari Bahasa latin “*mavere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diartikan sebagai energi yang menggerakkan para anggota atau karyawan dalam organisasi agar mereka bergairah bekerja serta memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya

Bintoro dan Daryanto (2017:75) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat”.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ dan Mckenzie (2006) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi, dan dapat menunjang kinerja organisasi. Selanjutnya adalah OCB perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Kepuasan Kerja

Locke (dalam Judge dan Klinger, 2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil penilaian dari pengalaman maupun pekerjaan individu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2011:93) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai pandangan individu terhadap pekerjaan mereka meliputi keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merefleksikan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Luthans (2011:141) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat menghasilkan hal yang penting bagi perusahaan. Secara sederhana kepuasan kerja adalah apa yang membuat seorang individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam bekerja (Tania dan Sutanto, 2013). Selanjutnya Titisari (2014:18) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan persepsi individu yang bekerja dalam merefleksikan perasaan puas dan bahagia terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Perasaan ini diwujudkan dengan sikap positif dan perasaan bahagia dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Margono (2009:35) pendekatan penelitian kuantitatif lebih banyak menggunakan logika hipotetiko verifikatif. Pendekatan tersebut dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Riduwan dan Kuncoro, E. A. (2012:2) menyatakan bahwa “Model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Jalur Model Sub Struktur 1

Tabel 8. Model Summary Regresi X terhadap Z
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.742	1.631

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel model summary di atas diketahui nilai *R square* (R^2) = 0,750 artinya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 75% dan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya nilai residual koefisien jalur 1 dihitung dengan rumus berikut ini.

$$\begin{aligned}
 e1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{(1 - 0,750)} \\
 &= \sqrt{0,25} \\
 &= 0,5
 \end{aligned}$$

Selanjutnya akan dibuat persamaan regresi dari hasil output regresi pertama yaitu regresi variabel Motivasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 9. Coefficients Regresi Motivasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	7.040	3.104		2.268	.031
	Motivasi	.800	.084	.866	9.491	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

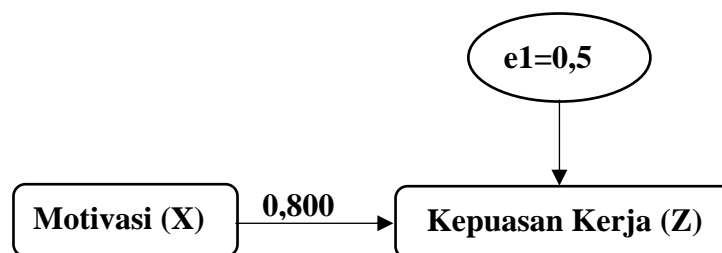
$$\begin{aligned}
 Z &= \alpha + aX \\
 Z &= 7,040 + 0,800 X \quad (\text{Persamaan 1})
 \end{aligned}$$

Dari persamaan 1 dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 7,040 artinya jika dianggap tidak ada variabel motivasi (X) maka besar nilai variabel kepuasan kerja (Z)

adalah sebesar 7,040. Kemudian nilai koefisien sebesar 0,800 bernilai positif artinya jika variabel motivasi (X) dinaikkan satu satuan maka variabel kepuasan kerja (Z) naik sebesar 0,614 poin.

Dari hasil analisis jalur sub struktur 1, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Model Sub Struktur 1



Dari hasil output di atas dapat diketahui nilai koefisien $a = 0,800$ dengan standar error $(Sa) = 0,084$. Selanjutnya nilai $\text{Sig.} 0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja $(a \neq 0)$.

b. Analisis Jalur Model Sub Struktur 2

Untuk hasil analisis jalur model sub struktur 2 diperoleh dari hasil analisis regresi kedua yaitu regresi linear berganda antara variabel motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap OCB (Y).

Tabel 10. Model Summary Regresi X dan Z Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.642	2.021

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: OCB

Dari tabel model summary di atas diketahui nilai $R \text{ square } (R^2) = 0,665$ artinya motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi OCB sebesar 66,5% dan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya akan dihitung nilai residual koefisien jalur 2 sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 e2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{(1 - 0,665)} \\
 &= \sqrt{0,335} \\
 &= 0,579
 \end{aligned}$$

Langkah berikutnya adalah membuat persamaan regresi kedua sebagai berikut.

Tabel 11. Coefficients Regresi Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap OCB (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	4.163		1.191	.243
	Motivasi	.287	.209	.296	1.376	.179
	Kepuasan Kerja	.574	.226	.546	2.537	.017

a. Dependent Variable: OCB

Dari hasil analisis regresi kedua dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a_2 + c'X + bZ$$

$$Y = 4,957 + 0,287 X + 0,574 Z \quad (\text{Persamaan 2})$$

Dari persamaan 2 diketahui nilai konstanta sebesar 4,957 artinya jika dianggap tidak ada variabel motivasi dan kepuasan kerja maka OCB adalah sebesar 4,957. Nilai koefisien variabel X bernilai positif sebesar 0,287 artinya jika variabel motivasi dinaikkan satu satuan maka OCB juga naik sebesar 0,287. Selanjutnya nilai koefisien variabel Z bernilai positif sebesar 0,574 artinya jika variabel kepuasan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka OCB juga naik sebesar 0,574 satuan.

Berikutnya akan dilihat pengaruh dari regresi kedua sebagai berikut.

Tabel 12. Anova Regresi Kedua

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.056	2	117.528	28.776	.000 ^b
	Residual	118.444	29	4.084		
	Total	353.500	31			

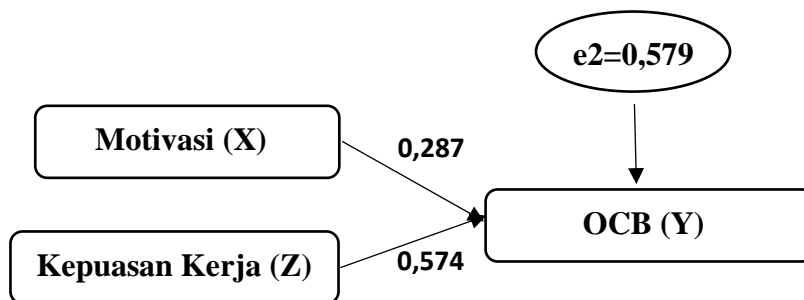
a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Dari tabel Anova di atas, diketahui Nilai Sig. = 0,000 dan $\alpha = 0,05$ sehingga Sig. $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi OCB. Selanjutnya perhatikan tabel di bawah ini.

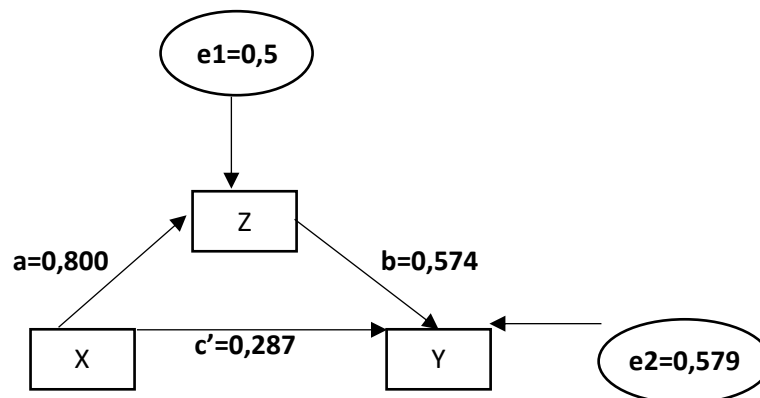
Dari hasil analisis jalur sub struktur 2, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3. Model Sub Struktur 2



Secara sederhana hasil analisis jalur di atas dapat digambarkan dalam diagram berikut ini:

Gambar 4. Hasil Analisis Jalur



Hasil analisis jalur pada gambar di atas menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap OCB, dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap OCB: $c' = 0,287$
- 2) Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap OCB.
 $a \times b = 0,800 \times 0,574 = 0,459$
- 3) Total Pengaruh
 $c' + (a \times b) = 0,287 + 0,459 = 0,746$

1. Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh

Dari hasil output yang terdapat pada tabel 11, diketahui nilai t hitung sebesar 1,376. Dari tabel t dengan $df = N - 2 = 32 - 2 = 30$ maka diperoleh nilai t tabel = 2,0422 maka t hitung $< t$ tabel, kemudian nilai $Sig. 0,179 > \alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh ($c' = 0$).

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh

Dari hasil output pada tabel 9, diketahui nilai t hitung sebesar 2,268. Dari tabel t dengan $df = N - 2 = 32 - 2 = 30$ maka diperoleh nilai t tabel = 2,0422, maka t hitung $> t$ tabel, kemudian nilai $Sig. 0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh ($a \neq 0$).

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh

Dari hasil output yang terdapat pada tabel 11, diketahui nilai t hitung sebesar 2,537. Dari tabel t dengan $df = N - 2 = 32 - 2 = 30$ maka diperoleh nilai t tabel = 2,0422, maka t hitung $> t$ tabel, kemudian nilai $Sig. 0,017 < \alpha(0,05)$ sehingga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh ($b \neq 0$).

d. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh

Uji hipotesis variabel mediasi dilakukan dengan *Sobel Test*. Berdasarkan hasil output pada tabel 9 dan tabel 11, diketahui nilai:

$$\begin{aligned} a &= 0,800 & Sa &= 0,084 \\ b &= 0,574 & Sb &= 0,226 \end{aligned}$$

Selanjutnya dihitung *standar error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) atau disimbolkan dengan *Sab* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} s_{ab} &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ s_{ab} &= \sqrt{(0,574^2)(0,084^2) + (0,800^2)(0,226^2) + (0,084^2)(0,226^2)} \\ s_{ab} &= \sqrt{(0,329 \times 0,007) + (0,64 \times 0,051) + (0,007 \times 0,051)} \\ s_{ab} &= \sqrt{0,0023 + 0,03264 + 0,000357} \\ s_{ab} &= \sqrt{0,0353} \\ s_{ab} &= 0,188 \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{s_{ab}} \\ t &= \frac{0,800 \times 0,574}{0,188} \\ t &= \frac{0,4592}{0,188} \end{aligned}$$

$$t = 2,442$$

Dengan $df = N - 2 = 32 - 2 = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka nilai t tabel adalah 2,0422. Oleh karena nilai t hitung = 2,44 > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara variabel motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung sebesar 1,376 dan nilai t tabel = 2,0422 maka t hitung < t tabel, kemudian nilai Sig.0,179 > $\alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh.
2. Diketahui nilai t hitung sebesar 2,268 dan t tabel = 2,0422 maka t hitung > t tabel, kemudian nilai Sig.0,000 < $\alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh.
3. Diketahui nilai t hitung sebesar 2,537 dan t tabel = 2,0422 maka t hitung > t tabel, kemudian nilai Sig.0,017 < $\alpha(0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh.
4. Karena nilai t hitung = 2,44 > t tabel = 2,0422, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sungai Penuh

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufik. 2017. *Perilaku Organisasi*. Kencana: Jakarta
- Burhan Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana
- Gani Nur Asni, dkk. 2020. *Perilaku Organisasi*. Mirqat: Jakarta Timur
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Wirawan. 2014. *Teori Kepmimpinan. Ilmu prilaku*. Bandung. Alfabeta
- Wulandari, Siska, & Widyastuti, Ami. (2014). *Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja*. Jurnal Psikologi. 49-60.