

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SRAGEN

Gentur Windiatmoko ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Slamet Riyadi
e-mail: ¹⁾ genturwindi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the significant influence between (1) Job satisfaction on organizational commitment; (2) Work motivation towards organizational commitment; (3) Job satisfaction with OCB; (4) Work motivation towards OCB; (5) Organizational commitment to OCB; (6) Job satisfaction with OCB with organizational commitment as a mediating variable; (7) Work motivation towards OCB with organizational commitment as a mediating variable in the Transportation Agency of Sragen Regency. The population of the Sragen Regency Transportation Department employees is 94 people. Samples were taken by census sampling of 94 people. Data collection techniques using a questionnaire through the test of validity and reliability. The analysis technique uses multiple linear regression with the classic assumption test and the Sobel Test. Conclusion of research results; (1) Job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. (2) Work motivation has a significant effect on organizational commitment. (3) Job satisfaction has a significant effect on OCB. (4) Work motivation has a significant effect on OCB. (5) Organizational commitment has a significant effect on OCB. (6) Organizational commitment mediates the effect of job satisfaction on OCB. (7) Organizational commitment mediates the effect of work motivation on OCB.

Keywords: *job satisfaction, work motivation, OCB, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pedekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu, hal tersebut dikemukakan oleh Aldag dan Resckhe (Titisari, 2014: 5). Organ (Titisari, 2014: 5) mendefinisikan bahwa:

“Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”.

Motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2001: 17).

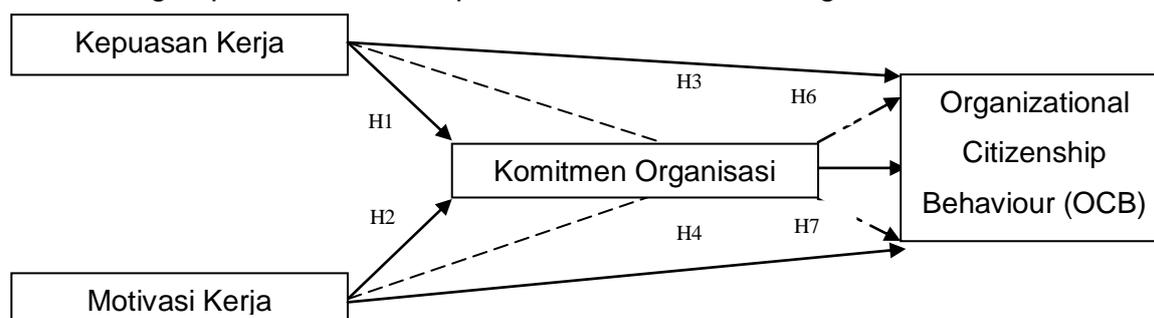
Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya (Luthan, 2006: 22) Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya (Luthan, 2006: 27). Kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan (Shah et al., 2000).

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arum Darmawati, dan Setyabudi Indartono, (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Dickinson (2009) yang menemukan tidak adanya hubungan dari kepuasan kerja terhadap OCB. Juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mehboob dan Bhutto (2012) yang menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan

Variabel independen/bebas : Kepuasan Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X2)

Variabel mediasi : Komitmen Organisasi (Z)

Variabel dependen/terikat : OCB (Y)

—————→ : Pengaruh langsung

-----→ : Pengaruh tidak langsung (pengaruh mediasi)

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

Komitmen yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan dalam perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan pada hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Pada suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan hal-hal yang menarik bagi karyawan dipastikan karyawan lebih bersemangat, lebih produktif, dan efisien dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratu Gera Wita Usa Kartika (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi

George and Jones (2005:175) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja akan membuat karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja. Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin dan Judge, 2008). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2006).

Lee et al. (2013) yang melakukan penelitiannya pada 30 perusahaan di Korea berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif pada OCB. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kencanawati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat OCB nya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lu et al. (2013) dan Sharma dan Bajpai (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Huang et al. (2012) dimana untuk meningkatkan OCB pada perawat di rumah sakit Taiwan dengan mempengaruhi kepuasan kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Motivasi yang diberikan perusahaan adalah motivasi yang berasal dari luar, dan akan memberikan timbal balik yang baik kepada perusahaan. Timbal balik yang didapat dari para pegawai adalah berupa kinerja yang semakin baik yang diberikan untuk perusahaan oleh pegawai. Sejalan dengan George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) motivasi kerja dapat diartikan sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan memberikan motivasi agar kinerja yang dilakukan pegawai dapat optimal. Keoptimalan kinerja tidak hanya mencakup pekerjaan formal saja, tetapi mampu mencakup pada pekerjaan non formal atau pekerjaan ekstra yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Senada dengan yang disampaikan oleh Antonio dan Sutanto (2014), perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka.

Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diharapkan pegawai dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah motivasi kerja, motivasi kerja ini menjadi sangat penting karena diharapkan karyawan mampu mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang akan meningkatkan tujuan dari organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lingga Sakti Kusuma (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap OCB.

H4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbin & Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula OCB pada diri karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albert Kurniawan (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap OCB.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai mediasi

Penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi OCB (Farh dkk, 1990; Moorman, 1991; McKenzie dkk, 1998; Netermeyer dkk, 1997), demikian pula komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB (McKenzie dkk, 1998; Williams & Anderson, 1991). Namun demikian, dalam sejumlah penelitian terkait OCB menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi pengaruh sejumlah faktor terhadap OCB. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ghosh, Reio & Haynes (2012) bahwa komitmen organisasi menjadi variabel mediator dalam kajian OCB. Demikian pula dalam penelitian Batool (2013) menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediator dalam kajian OCB. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Tribowo dan Tutuk Ari Arsanti (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi dapat menjadi variabel perantara antara kepuasan kerja dengan OCB.

H6: Komitmen organisasi dapat menjadi variabel perantara antara kepuasan kerja dengan OCB pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai mediasi

Motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan karena ketika karyawan termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya (Soentoro, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnawati, Musnadi dan Darsono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin tinggi motivasi kerja mereka semakin baik pula OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Djati (2011) juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB.

H7: Komitmen organisasi dapat menjadi variabel perantara antara motivasi kerja dengan OCB pada dinas perhubungan kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif statistik. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Sampel diambil sebanyak 94 orang dengan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehya izin penelitian.

Definisi operasional variabel

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen baik ASN dan Non ASN terhadap atribut-atribut kepuasan kerja. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) Pekerjaan yang secara mental menantang; (2) Kondisi kerja yang mendukung; (3) Gaji atau upah yang pantas; (4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan; (5) Rekan sekerja yang mendukung.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen baik ASN dan Non ASN. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) Kebutuhan akan kekuasaan; (2) Kebutuhan untuk berprestasi; (3) Kebutuhan akan afiliasi.

3. Komitmen Organisasi (Z)

Keinginan untuk selaras dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu antara pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen baik ASN dan non ASN dengan pimpinan. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) *Affective Commitment*; (2) *Continuance Commitment*; (3) *Normative Commitment*.

4. *Organizational Citizen Behavior / OCB* (Y)

Kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja yaitu sikap lebih atau ekstra role dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen baik ASN dan Non ASN diluar tanggung jawab pekerjaannya. Dimensi untuk mengukur adalah: (1) *Altruism*; (2) *Courtesy*; (3) *Civic Virtue*; (4) *Conscientiousness*; (5) *Sportmanship*

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran *Likert*.

Dokumentasi

Pengambilan data dengan cara mencatat dari dokumen perusahaan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen berupa profil perusahaan, literatur, artikel dan berbagai sumber yang mendukung penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas 5 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X1) memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($F_{hitung} > 0,000$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 5 butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X2) memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($F_{hitung} > 0,000$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 5 butir pertanyaan untuk variabel OCB (Y) memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($F_{hitung} > 0,000$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 5 butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (Z) memiliki F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($F_{hitung} > 0,000$) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS 23 dinyatakan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, OCB dan komitmen organisasi menunjukkan nilai yang reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach Alpha	α	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,755	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,850	0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,773	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	nilai <i>Tolerance</i> 0,673; 0,619; 0,624 $> 0,10$ dan nilai VIF 1,485; 1,615; 1,603 $< 10,00$	Tidak ada multikolonieritas
Uji autokorelasi	nilai p value 0,265 $> 0,05$	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	nilai <i>Sig</i> 0,379; 0,383; 0,392 $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	nilai <i>Kolmogorov Smirnov Z</i> sebesar 0,873 $> 0,05$	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Analisis Regresi Linear Berganda 1

Menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z) pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Hasil pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda 1

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	8,168	2,267		3,603	0,001
kepuasan kerja	0,589	0,106	0,502	5,562	0,000
F	30,940				
Sig. F	0,000				
R square	0,252				

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Persamaan regresi linear berganda:

$$Z = a + b X_1 + e$$

$$Z = 8,168 + 0,589X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 8,168 berarti apabila variabel kepuasan kerja sama dengan nol, maka variabel komitmen bernilai sebesar 8,168.

b = 0,589 nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X₁) adalah sebesar 0,589 dan bertanda positif, berarti apabila kepuasan kerja semakin baik, maka komitmen organisasi semakin meningkat.

Uji F pada persamaan regresi linear berganda 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,940 dan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi (R²) pada persamaan regresi linear berganda 1

Berdasarkan hasil uji determinasi persamaan regresi linear berganda 1 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,252 yang mengandung arti bahwa 25,2% variasi besarnya variabel komitmen organisasi bisa dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 74,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Analisis Regresi Linear Berganda 2

Menguji pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap komitmen organisasi (Z) pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Hasil pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda 2

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	12,222	1,334		9,164	0,000
motivasi kerja	0,473	0,073	0,559	6,461	0,000
F	41,745				
Sig. F	0,000				
R square	0,312				

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Persamaan regresi linear berganda:

$$Z = a + b X_2 + e$$

$$Z = 12,222 + 0,473 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 12,222 berarti apabila variabel kepuasan kerja sama dengan nol, maka variabel komitmen bernilai sebesar 12,222.

b = 0,473 Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0,473 dan bertanda positif, berarti apabila motivasi kerja semakin baik, maka komitmen organisasi semakin meningkat.

Uji F pada persamaan regresi linear berganda 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,745 dan nilai *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi (R^2) pada persamaan regresi linear berganda 2

Berdasarkan hasil uji determinasi persamaan regresi linear berganda 2 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,312 yang mengandung arti bahwa 31,2% variasi besarnya variabel komitmen organisasi bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan sisanya 68,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Analisis Regresi Linear Berganda 3, 4, 5

Menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap OCB (Y) pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen. Hasil pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda 3, 4, 5

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	6,735	1,676		4,017	0,000
kepuasan kerja	0,221	0,089	0,233	2,473	0,015
motivasi kerja	0,229	0,067	0,335	3,407	0,001
komitmen organisasi	0,204	0,079	0,253	2,580	0,011
F	25,814				
Sig. F	0,000				
R square	0,463				

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e$$

$$Y = 6,735 + 0,221 X_1 + 0,229 X_2 + 0,204 Z$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 6,735 berarti apabila variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi sama dengan nol, maka variabel OCB bernilai sebesar 6,735.

$b_1 = 0,221$ Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,221 dan bertanda positif, berarti apabila kepuasan kerja semakin baik, maka OCB semakin meningkat.

$b_2 = 0,229$ Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,229 dan bertanda positif, berarti apabila motivasi kerja semakin baik, maka OCB semakin meningkat.

$b_3 = 0,204$ Nilai koefisien variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,204 dan bertanda positif, berarti apabila komitmen organisasi semakin baik, maka OCB semakin meningkat.

Uji F pada persamaan regresi linear berganda 3, 4, 5

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda 3, 4, 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,814 dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB.

Koefisien Determinasi (R^2) pada persamaan regresi linear berganda 3, 4, 5

Berdasarkan hasil uji determinasi persamaan regresi linear berganda 3, 4, 5 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,463 yang mengandung arti bahwa 46,3% variasi besarnya variabel OCB bisa dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 53,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi dengan *Sobel Test* mendapatkan nilai z sebesar 3,315 yang $> 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi dengan *Sobel Test* mendapatkan nilai z sebesar 3,030 yang $> 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,940 dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima atau H_1 diterima.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 41,745 dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima atau H_2 diterima.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB
Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,814 dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima atau H_3 diterima.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB
Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,814 dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima atau H_4 diterima.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB
Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,814 dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini dapat diterima atau H_5 diterima.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai mediasi
Berdasarkan hasil perhitungan dengan *Sobel Test* didapatkan nilai z sebesar 3,315 yang $> 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis keenam pada penelitian ini dapat diterima atau H_6 diterima.
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai mediasi
Berdasarkan hasil perhitungan dengan *Sobel Test* didapatkan nilai z sebesar 3,030 yang $> 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis ketujuh pada penelitian ini dapat diterima atau H_7 diterima.

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang berarti semakin baik penerapan kepuasan kerja akan semakin terjadi peningkatan komitmen organisasi karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi
Hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang berarti semakin tinggi motivasi kerja menandakan komitmen organisasi karyawan di organisasi tersebut semakin tinggi.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB
Hasil penelitian diperoleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja menandakan OCB karyawan di organisasi tersebut semakin tinggi.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB
Hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang berarti semakin tinggi motivasi kerja menandakan OCB karyawan di organisasi tersebut semakin tinggi.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB
Hasil penelitian diperoleh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen yang berarti semakin baik komitmen organisasi menandakan OCB karyawan di organisasi tersebut semakin baik.
6. Komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB
Berdasarkan uji *Sobel Test* diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.
7. Komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Berdasarkan uji *Sobel Test* diperoleh temuan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. 1991, *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp. 61-89.
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE* di Surabaya. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Darmawati, Arum dkk. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus pada Universitas Negeri Yogyakarta)*. *Jurnal Manajemen*. Vol.9, No.1, pp 1-8.
- Fransiskus Ady, Djoko Wijono. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas 45.
- Ghozali, Immam. 2006. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi. Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Universitas Negeri Surabaya Volume 1.
- Muh. Syaifudin Zuhri, 2012, Thesis. *The Influence of Direct Compensation And Indirect Compensation To Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Job Satisfaction. (The Study on Employees KUD "BATU" Batu Tourism City)*. UIN Malang.
- Novliadi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index
- Sudjana, Ndan Ahmad Rivai. 2001. *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar baru Algensindo.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sofyan yamin dan Heri Kurniawan, 2009, , *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Jakarta, Salemba Infotek
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Widyanto, Lau, Kartika. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasional karyawan cleaning service di ISS Surabaya*. Skripsi. Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra Surabaya.