

# Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Di Puskesmas Ukui

Tiara Ledy Afista, Rian Rahmat Ramadhan, Wan Laura Hardilawati

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [tiaraafistaa1212@gmail.com](mailto:tiaraafistaa1212@gmail.com)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai di Puskesmas Ukui. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan OCB sebagai variabel dependen, serta iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Sampel penelitian berjumlah 44 responden. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.*

**Kata Kunci:** *Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior*

---

## PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu bangsa. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya, sehingga dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan hidup. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, setiap orang berhak mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik, adil, dan berkualitas. Oleh karena itu, manajemen pelayanan kesehatan dituntut memberikan kepuasan kepada pengguna layanan. Tantangan ini terutama dirasakan oleh puskesmas, yang menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan yang menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan (Putri *et al.*, 2024).

Puskesmas Ukui di Kecamatan Ukui, Kabupaten Pelalawan, Riau, merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dalam bidang kesehatan yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Keberhasilan puskesmas tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan kebijakan, tetapi juga oleh kinerja pegawai sebagai motor pelaksana program kesehatan. Salah satu indikator kinerja pegawai adalah organizational citizenship behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi.

Menurut Setiawan (2022), OCB merupakan wujud dari komitmen, loyalitas, dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Perilaku ini didorong oleh inisiatif pribadi untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan. Khasanah *et al* (2024), mendefinisikan OCB sebagai tindakan sukarela yang membantu meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku ini penting dalam

mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi, terutama di sektor pelayanan publik seperti puskesmas, yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di tengah tuntutan pelayanan yang meningkat, OCB menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menciptakan pelayanan berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Di Puskesmas Ukui, fenomena OCB terlihat dari hasil pra-survei terhadap 15 pegawai:

**Tabel 1 Hasil Pra-Survei Awal OCB Pegawai Puskesmas Ukui**

No	Indikator OCB	Pernyataan	Skor Rata-Rata (1-5)	Interpretasi
1	<i>Altruism</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugas meskipun itu bukan tanggung jawab saya.	3,1	Cukup
2	<i>Conscientiousness</i>	Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas saya tanpa harus diawasi.	3,3	Cukup
3	<i>Civic Virtue</i>	Saya mengikuti rapat atau kegiatan organisasi meskipun tidak diwajibkan.	3,5	Tinggi
4	<i>Courtesy</i>	Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut.	3,6	Tinggi
5	<i>Sportsmanship</i>	Saya tetap bekerja dengan semangat meskipun menghadapi situasi kerja yang kurang ideal.	3,0	Cukup

Sumber : Kuesioner Pra-Survei, Olahan Peneliti (2025)

Kriteria Penilaian:

Skala *Likert* 5 Poin (1-5)

No	Rentang Skor Rata-Rata	Interpretasi
1	1,00-1,79	Sangat Rendah
2	1,80-2,59	Rendah
3	2,60-3,39	Cukup/Sedang
4	3,40-4,19	Tinggi/Baik
5	4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Nugraha dan Riani, 2023)

Berdasarkan hasil pra-survei, tiga indikator masih dalam kategori “cukup”, yaitu altruism, conscientiousness, dan sportsmanship. Hal ini menunjukkan bahwa sikap saling membantu, kedisiplinan, dan kemampuan menjaga semangat kerja belum sepenuhnya konsisten, yang dapat berdampak pada efektivitas kerja tim.

Rendahnya beberapa indikator OCB menunjukkan perlunya perhatian terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi. Menurut Utami *et al* (2021), iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dirasakan oleh anggota

organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian Khairuddin (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Iklim organisasi yang positif memungkinkan pegawai merasa nyaman dan fokus, sehingga meningkatkan kinerja di luar peran formalnya.

Motivasi adalah proses yang mendorong seseorang melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan Lis *et al* (2022). Menurut Kasman (2021), motivasi kerja adalah keinginan pegawai untuk bertanggung jawab dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian Monika *et al* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Maulana (2020), menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen organisasi tinggi memiliki keterikatan kuat dan menunjukkan perilaku OCB. Karlinda *et al* (2022), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesediaan memberikan dedikasi demi kemajuan organisasi. Penelitian Maesaroh dan Widodo (2022) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Utami *et al* (2021), iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap suasana atau kondisi lingkungan kerja dalam organisasi yang dirasakan secara konsisten dan mempengaruhi sikap serta perilaku karyawan. Iklim yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong munculnya perilaku OCB di kalangan pegawai.

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan dalam melakukan suatu pekerjaan (Lumbantobing, 2020). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung menunjukkan inisiatif, bekerja lebih keras, serta berperilaku proaktif dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Saputra *et al* (2024), komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan bersama. Komitmen yang tinggi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi, yang akan mendorong munculnya perilaku positif seperti OCB.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*), serta *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2016). Menurut Rustamana *et al* (2024), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk mempelajari bagian-bagian dan fenomena serta hubungan kausalitas

di antara keduanya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di Puskesmas Ukui.

### Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Ukui yang terletak di Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Agustus 2025.

### Populasi

Menurut Swarjana (2022), populasi adalah keseluruhan individu, kasus, atau objek yang menjadi fokus penelitian dan akan dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan umum. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Puskesmas Ukui, berjumlah 44 orang. Pegawai yang dimaksud meliputi seluruh tenaga medis dan non-medis yang terlibat dalam kegiatan operasional di puskesmas tersebut.

### Sampel

Menurut Swarjana (2022), sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan 44 pegawai negeri sipil tetap di Puskesmas Ukui yang telah bekerja minimal satu tahun sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan sampel jenuh, karena seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dilibatkan secara menyeluruh (Suriani et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), Statistik deskriptif berfungsi untuk menggambarkan atau merangkum suatu data melalui ukuran-ukuran seperti rata-rata (*mean*), simpangan baku (standar deviasi), nilai maksimum, nilai minimum, total nilai (*sum*), serta rentang (*range*) yang merupakan selisih antara nilai tertinggi dan terendah.

**Tabel 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Iklim Organisasi	44	29	15	44	39.32	4.787	22.920
Motivasi Kerja	44	31	12	43	39.07	5.151	26.530
Komitmen Organisasi	44	29	14	43	39.25	4.701	22.099
Organizational Citizenship Behavior	44	32	11	43	38.89	5.306	28.150
Valid N (listwise)	44						

Sumber: Data Diolah, SPSS

Tabel 2 menunjukkan hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum (terendah) *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 11. Nilai maksimum (tertinggi) sebesar 43. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *organizational citizenship behavior* berkisaran antara 11 sampai 43 dengan nilai rata-rata (*mean*) 38.89 dan nilai standar deviasi sebesar 5.31. Jika dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil atau kurang dari nilai rata-rata (*mean*) yang berarti bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki data sebaran yang merata.
2. Variabel iklim organisasi memiliki nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 44, sehingga rentang nilainya berada antara 15 hingga 44. Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel ini adalah 39,32 dengan standar deviasi sebesar 4,787. Karena nilai standar deviasi lebih kecil dari rata-ratanya, hal ini menunjukkan bahwa data iklim organisasi memiliki sebaran yang relatif merata atau tidak terlalu menyebar jauh dari nilai rata-ratanya.
3. Variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai minimum sebesar 12 dan maksimum sebesar 43, sehingga rentang skor berada antara 12 hingga 43. Rata-rata nilai motivasi kerja adalah 39,07 dengan standar deviasi sebesar 5,151. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari rata-rata ini mengindikasikan bahwa data motivasi kerja memiliki sebaran yang cukup merata, sehingga responden cenderung memberikan jawaban yang relatif konsisten.
4. Variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai minimum (terendah) sebesar 14 dan nilai maksimum (tertinggi) sebesar 43. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasi berkisaran antara 14 sampai 43 dengan nilai rata-rata (*mean*) 39.25 dan nilai standar deviasi sebesar 4.701. Jika dilihat dari nilai standar deviasi lebih kecil atau kurang dari nilai rata-rata (*mean*) yang berarti bahwa komitmen organisasi memiliki data sebaran yang merata.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur secara tepat apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dianggap valid apabila butir pernyataan di dalamnya benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Data**

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi			
Pernyataan X1.1	0.687	0.297	Valid
Pernyataan X1.2	0.743	0.297	Valid
Pernyataan X1.3	0.752	0.297	Valid
Pernyataan X1.4	0.765	0.297	Valid
Pernyataan X1.5	0.777	0.297	Valid
Pernyataan X1.6	0.750	0.297	Valid

Pernyataan X1.7	0.820	0.297	Valid
Pernyataan X1.8	0.737	0.297	Valid
Pernyataan X1.9	0.726	0.297	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
Pernyataan X2.1	0.796	0.297	Valid
Pernyataan X2.2	0.740	0.297	Valid
Pernyataan X2.3	0.685	0.297	Valid
Pernyataan X2.4	0.786	0.297	Valid
Pernyataan X2.5	0.735	0.297	Valid
Pernyataan X2.6	0.864	0.297	Valid
Pernyataan X2.7	0.786	0.297	Valid
Pernyataan X2.8	0.826	0.297	Valid
Pernyataan X2.9	0.738	0.297	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
Pernyataan X3.1	0.806	0.297	Valid
Pernyataan X3.2	0.718	0.297	Valid
Pernyataan X3.3	0.715	0.297	Valid
Pernyataan X3.4	0.802	0.297	Valid
Pernyataan X3.5	0.735	0.297	Valid
Pernyataan X3.6	0.713	0.297	Valid
Pernyataan X3.7	0.686	0.297	Valid
Pernyataan X3.8	0.663	0.297	Valid
Pernyataan X3.9	0.803	0.297	Valid
<b>Organizational Citizenship Behavior</b>			
Pernyataan Y.1	0.753	0.297	Valid
Pernyataan Y.2	0.819	0.297	Valid
Pernyataan Y.3	0.814	0.297	Valid
Pernyataan Y.4	0.798	0.297	Valid
Pernyataan Y.5	0.820	0.297	Valid
Pernyataan Y.6	0.662	0.297	Valid
Pernyataan Y.7	0.805	0.297	Valid
Pernyataan Y.8	0.705	0.297	Valid
Pernyataan Y.9	0.784	0.297	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi  $> 0,297$ , sehingga 36 item yang mencakup variabel iklim organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan OCB dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dalam mengukur indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian ini dilihat melalui nilai *Cronbach Alpha* dengan merujuk pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dalam *output*, di mana suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018).

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0.903	Reliabel
Motivasi Kerja	0.916	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.896	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.917	Reliabel

Sumber: Data Diolah, SPSS

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel iklim organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel yang digunakan memiliki distribusi normal. Dalam analisis regresi linier, asumsi normalitas ini mengacu pada distribusi *error* yang harus bersifat normal. Model regresi dianggap baik jika pola distribusinya normal atau mendekati normal, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut secara statistik. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2018), distribusi regresi dikatakan normal jika nilai probabilitas (Asymp. Sig.) > 0,05, dan tidak normal jika < 0,05.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45398862
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.056
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (*independent variables*) dalam model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10

atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2018).

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.291	1.956		-1.683	.100		
	Iklim Organisasi	.352	.134	.317	2.620	.012	.128	7.817
	Motivasi Kerja	.429	.106	.416	4.046	.000	.177	5.644
	Komitmen Organisasi	.295	.141	.262	2.088	.043	.120	8.358

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10,00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila variance residual antar pengamatan bersifat tetap, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance tersebut berbeda, maka dinamakan heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi tersebut.

1. jika nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.327	1.157		-.283	.779
	Iklim Organisasi	-.023	.079	-.127	-.294	.770
	Motivasi Kerja	-.007	.063	-.043	-.116	.908
	Komitmen Organisasi	.068	.084	.363	.814	.420

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel di atas lebih dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk memprediksi *organizational citizenship behavior* (OCB) berdasarkan variabel independen, yaitu iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan

hubungan serta mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.291	1.956		-1.683	.100		
	Iklim Organisasi	.352	.134	.317	2.620	.012	.128	7.817
	Motivasi Kerja	.429	.106	.416	4.046	.000	.177	5.644
	Komitmen Organisasi	.295	.141	.262	2.088	.043	.120	8.358

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 8 Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

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

$$Y = -3.291 + 0.352 X_1 + 0.429 X_2 + 0.295 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -3.291 menunjukkan bahwa jika nilai iklim organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta OCB sebesar -3.291.
- Nilai koefisien beta pada variabel iklim organisasi sebesar 0.352 menyatakan jika iklim organisasi bertambah, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0.352 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai motivasi kerja dan komitmen organisasi.
- Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0.429 menyatakan jika motivasi kerja bertambah, maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0.429 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai iklim organisasi dan komitmen organisasi.
- Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.295 menyatakan jika komitmen organisasi bertambah, maka OCB akan mengalami peningkatan sebesar 0.295 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai iklim organisasi dan motivasi kerja.

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan indikator yang menunjukkan seberapa baik garis regresi yang dihasilkan mampu mewakili data yang ada. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel independen, seperti iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*. Penghitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel X dan Y dalam model regresi (Ghozali, 2018).

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 <sup>a</sup>	.925	.919	1.508

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil uji koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.925 atau  $0.925 \times 100 = 92.5\%$  yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah sebesar 92.5% dan selebihnya (7.5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi Sugiyono (2017). Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas (Sig.) lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima, yang berarti koefisien regresi tidak signifikan.
2. Sebaliknya, jika nilai probabilitas (Sig.) kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga koefisien regresi dinyatakan signifikan.

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.291	1.956		-1.683	.100		
	Iklim Organisasi	.352	.134	.317	2.620	.012	.128	7.817
	Motivasi Kerja	.429	.106	.416	4.046	.000	.177	5.644
	Komitmen Organisasi	.295	.141	.262	2.088	.043	.120	8.358

Sumber: Data Diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 nilai t tabel ditentukan dengan menggunakan rumus  $\alpha/2 = 0,05 = 0,025$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $44 - 3 - 1 = 40$ , maka diperoleh t tabel sebesar 2.021. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi  $<$  0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan.

1. Diperoleh nilai Iklim Organisasi ( $X_1$ ) t hitung sebesar 2.620. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $2.620 > 2.021$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.012 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Diperoleh nilai variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) t hitung sebesar 4.046. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $4.046 > 2.021$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Diperoleh nilai variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) t hitung sebesar 2.088. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $2.088 > 2.021$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.043 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Puskesmas Ukui.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Puskesmas Ukui.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Puskesmas Ukui.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi Puskesmas Ukui dan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Puskesmas perlu memberikan ruang yang lebih fleksibel kepada pegawai untuk mengatur skala prioritas pekerjaan mereka, selama tetap sesuai dengan standar operasional dan kebutuhan pelayanan. Pemberian kepercayaan ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta efisiensi kerja.
2. Perlu adanya upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, misalnya dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan kegiatan kebersamaan seperti pertemuan internal, forum diskusi rutin, atau pelatihan berbasis tim yang dapat memperkuat kerja sama dan membangun hubungan yang lebih positif antar pegawai.
3. Penguatan komitmen organisasi penting dilakukan, dengan memberikan kejelasan terhadap peluang pengembangan diri dan keberlanjutan karier di dalam organisasi, pegawai akan memiliki pandangan yang lebih positif mengenai masa depannya di tempat kerja, serta terdorong untuk tetap loyal dan berkomitmen.
4. Untuk mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Puskesmas Ukui perlu menerapkan sistem manajemen waktu yang lebih terstruktur dan realistis. Pemberian tenggat waktu yang jelas, pemantauan progres kerja secara berkala, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga dapat mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas cakupan objek penelitian di sektor pelayanan publik lainnya untuk memperkaya hasil temuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 73–78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Khairuddin. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Khasanah, M., Kusmaryani, R. E., & L. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai. *Acta Psychologica*, 06(01), 37–45.
- Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara II (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.338>
- Maesaroh, S., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Ruang IGD RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 130–141. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/56>
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(2), 251–263. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011>
- Monika, V. A., Anggen, Y. K., & Harinie, L. T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan CU Betang Asi Kantor Pusat Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 41–51. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2929>
- Nugraha, R. F., & Riani, A. L. (2023). Pengaruh Homesickness terhadap Kinerja karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Jateng dan DIY. *PROSENAMA*, 3, 204–215.
- Putri, L. Y., Kusmiran, E., & Respati, T. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Kerja di UPTD Puskesmas Pangkalan Kabupaten Cirebon. *JIKS: Jurnal Integrasi Kesehatan & Sains*, 6(1), 65–70. <https://doi.org/10.29313/jiks.v6i1.11859>
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Saputra, E. K., Ningsih, A. K., Syafnur, M., & Herman. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pegawai di Kantor Kecamatan Seri Kuala Lobam. *JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1569–1582.
- Setiawan, R. (2022). *Servant Leadership*. CV AZKA PUSTAKA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. ANDI.
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan dalam Perspektif Ekologi. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735–2742.