PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT BINAWIDYA PEKANBARU

Zahra, Bakaruddin, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen,Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304104@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru yang berjumlah 52 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) sehingga diperoleh 51 responden yang datanya layak dianalisis. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,711 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 71,1% variasi OCB, sedangkan sisanya 28,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap OCB. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi memperhatikan aspek ketelitian kerja, kualitas kepemimpinan, serta kenyamanan lingkungan dan fasilitas kerja guna meningkatkan perilaku OCB pegawai.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, organizational citizenship behaviour.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, organisasi tidak dapat hanya bergantung pada kinerja formal pegawai, melainkan memerlukan perilaku kerja yang melampaui tanggung jawab resmi. Perilaku ini dikenal sebagai Organizational Citizenship Behaviour (OCB), yaitu tindakan sukarela pegawai yang tidak diharuskan secara formal oleh organisasi namun berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ningsih et al., 2024).

OCB terdiri atas lima dimensi utama yang saling berkaitan, yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue (Harding et al., 2024).

Pemerintah Indonesia melalui KemenPAN-RB terus mendorong penerapan nilai BerAKHLAK sebagai nilai inti ASN sejak tahun 2021, yang pada dasarnya sejalan dengan dimensi-dimensi OCB berupa perilaku sukarela, kolaboratif, dan proaktif dalam pelayanan publik.

Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru sebagai lembaga pelayanan publik yang wilayahnya terus berkembang pesat membutuhkan pegawai dengan tingkat OCB yang tinggi agar mampu memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Hasil pra-survei terhadap 10 pegawai menunjukkan indikasi permasalahan OCB, di mana persentase pernyataan negatif tertinggi (90%) terjadi pada dimensi conscientiousness terkait rendahnya kesediaan pegawai terlibat dalam kegiatan sukarela di luar jam kerja, dan 80% pada dimensi sportsmanship terkait resistensi terhadap perubahan kebijakan digitalisasi kerja.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi OCB antara lain budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Laras et al. (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja ASN melalui OCB sebagai mediator. Sridadi et al. (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. Sementara itu, Widarko dan Anwarodin (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

Pra-survei terhadap 10 pegawai tersebut disusun berdasarkan lima dimensi OCB, dengan masing-masing dimensi diwakili oleh dua pernyataan negatif yang mencerminkan permasalahan di lapangan. Hasil pra-survei secara ringkas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pra-Survei OCB (Persentase Responden yang Menyatakan Setuju terhadap Pernyataan Negatif)

Dimensi OCB	Contoh Pernyataan Negatif	Setuju
Altruism	Pegawai enggan membantu rekan di seksi lain yang kewalahan	70%
Conscientiousness	Pegawai pulang tepat waktu dan jarang terlibat kegiatan sukarela	90%
Sportsmanship	Pegawai kurang menerima perubahan kebijakan/digitalisasi	80%
Courtesy	Kerja sama antar-seksi masih berjalan sendiri-sendiri	60%
Civic Virtue	Partisipasi pegawai pada kegiatan tidak wajib masih rendah	70%

Sumber: Data pra-survei, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa permasalahan paling dominan terjadi pada dimensi conscientiousness, di mana 90% responden mengonfirmasi bahwa pegawai cenderung pulang tepat waktu dan jarang terlibat dalam kegiatan sukarela di luar jam kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK ASN, khususnya pada aspek Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, belum sepenuhnya terwujud dalam perilaku kerja sehari-hari pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru (Fadilah & Ekowati, 2024).

Penelitian ini juga diarahkan untuk mengisi beberapa celah penelitian (research gap). Pertama, sebagian besar penelitian tentang OCB di Indonesia berfokus pada sektor perbankan, manufaktur, dan instansi pemerintah pusat,

sementara penelitian pada level kecamatan masih terbatas. Kedua, penelitian yang mengintegrasikan tiga variabel sekaligus, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, sebagai prediktor OCB secara simultan di kantor kecamatan belum banyak dilakukan. Ketiga, konteks implementasi nilai BerAKHLAK ASN yang baru diterapkan sejak tahun 2021 memberikan kebaruan yang relevan untuk dikaji pengaruhnya terhadap OCB.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap OCB pada pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

OCB merupakan tindakan sukarela pegawai yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja formal, namun memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas fungsi organisasi (Ningsih et al., 2024). OCB terdiri atas lima dimensi yang saling berkaitan. Pertama, altruism yaitu sikap menolong rekan kerja secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan, misalnya membantu rekan yang memiliki beban kerja berat atau membimbing pegawai baru. Kedua, conscientiousness yaitu kesungguhan dalam bekerja yang melampaui standar minimum yang disyaratkan, seperti kepatuhan terhadap aturan meski tanpa pengawasan langsung. Ketiga, sportsmanship yaitu toleransi yang tinggi terhadap ketidaknyamanan dan perubahan yang terjadi di tempat kerja tanpa banyak mengeluh. Keempat, courtesy yaitu sikap sopan dan menjaga hubungan profesional guna mencegah timbulnya masalah antarpegawai. Kelima, civic virtue yaitu keterlibatan aktif dan tanggung jawab pegawai terhadap kelangsungan organisasi, misalnya berpartisipasi dalam kegiatan organisasi meskipun tidak diwajibkan (Harding et al., 2024). Kelima dimensi tersebut mencerminkan bahwa OCB bukan sekadar perilaku tambahan, melainkan elemen penting yang mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Sunarya et al., 2023). Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan anggota organisasi melalui nilai, norma, dan asumsi bersama yang memandu perilaku sehari-hari. Dimensi budaya organisasi meliputi tujuh aspek, yaitu inovasi dan pengambilan risiko (sejauh mana pegawai didorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko), perhatian terhadap detail (sejauh mana pegawai dituntut menunjukkan ketelitian dan presisi), orientasi pada hasil (sejauh mana manajemen berfokus pada pencapaian target), orientasi terhadap individu (sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap pegawai), orientasi pada tim (sejauh mana pekerjaan diorganisasikan berdasarkan kerja sama tim), sikap agresif (sejauh mana pegawai bersikap kompetitif), dan stabilitas (sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo dan konsistensi struktural).

Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankannya sehari-hari (Wijaya et al., 2023). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan pegawai terhadap pekerjaannya terpenuhi oleh kondisi kerja yang sebenarnya. Dimensi kepuasan kerja meliputi lima aspek, yaitu aktivitas pekerjaan (kesesuaian tugas dengan minat dan kompetensi pegawai), gaji/upah (kesesuaian imbalan dengan kontribusi kerja), kesempatan promosi (keterbukaan dan keadilan jenjang karier), pimpinan (kualitas arahan dan dukungan atasan), serta rekan kerja (kualitas hubungan sosial dan dukungan antarsesama pegawai).

Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang melakukan aktivitas guna mencapai tujuan kerja dengan semangat dan kinerja terbaik (Abyansah et al., 2024). Motivasi kerja menjadi faktor penggerak yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan usaha pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimensi motivasi kerja meliputi lima aspek, yaitu pencapaian atau achievement (dorongan untuk meraih prestasi dan menyelesaikan tugas menantang), penghargaan atau recognition (pengakuan atas hasil kerja yang dicapai), semangat dan tanggung jawab (kesungguhan dan kesediaan menuntaskan pekerjaan), gaji dan kondisi kerja atau hygiene factors (kenyamanan lingkungan fisik dan kelengkapan fasilitas kerja), serta keterlibatan dalam proses kerja (kesempatan pegawai untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2024) pada karyawan tetap perusahaan tepung terigu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB baik secara parsial maupun simultan. Mubarok et al. (2023) pada lembaga pendidikan MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang membuktikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Muchtadin dan Sundari (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Sridadi et al. (2024) dalam studinya di sektor jasa membuktikan bahwa kepuasan kerja secara konsisten menjadi prediktor kuat terhadap OCB, dan Widarko dan Anwarodin (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi bersama-sama membentuk OCB sebagai variabel mediasi terhadap kinerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi OCB sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. H2: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. H3: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. H4: budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas No. 52, Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau, selama empat bulan yaitu Maret hingga Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga diperoleh 51 data responden yang layak dianalisis lebih lanjut.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel dependen, yaitu Organizational Citizenship Behaviour (Y), dan tiga variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
OCB (Y)	Tindakan sukarela pegawai di luar tugas formal yang mendukung efektivitas organisasi (Ningsih et al., 2024)	Altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue
Budaya Organisasi (X1)	Sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain (Sunarya et al., 2023)	Inovasi & pengambilan risiko, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, sikap agresif, stabilitas
Kepuasan Kerja (X2)	Respons emosional pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Wijaya et al., 2023)	Aktivitas pekerjaan, gaji/upah, kesempatan promosi, pimpinan, rekan kerja
Motivasi Kerja (X3)	Dorongan internal/eksternal yang menggerakkan pegawai mencapai tujuan kerja (Abyansah et al., 2024)	Pencapaian, penghargaan, semangat & tanggung jawab, gaji & kondisi kerja, keterlibatan proses kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2), dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26. Uji t dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan kriteria H0 ditolak apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Uji F dilakukan untuk mengukur pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dengan kriteria yang sama. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum data penelitian yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	51	17,00	66,00	40,78	12,25
Kepuasan Kerja (X2)	51	10,00	50,00	30,98	9,41
Motivasi Kerja (X3)	51	13,00	50,00	28,67	9,01
OCB (Y)	51	19,00	49,00	35,55	7,82

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dengan jumlah data sebanyak 51 responden, variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai minimum 17,00 dan maksimum 66,00 dengan rata-rata 40,78. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai minimum 10,00 dan maksimum 50,00 dengan rata-rata 30,98. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai minimum 13,00 dan maksimum 50,00 dengan rata-rata 28,67. Variabel OCB (Y) memiliki nilai minimum 19,00 dan maksimum 49,00 dengan rata-rata 35,55.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (corrected item-total correlation) dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari df = n-2 = 51-2 = 49 pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,276. Apabila r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) - 14 item	0,412 - 0,665	0,276	Seluruh item valid
Kepuasan Kerja (X2) - 10 item	0,553 - 0,671	0,276	Seluruh item valid
Motivasi Kerja (X3) - 10 item	0,437 - 0,633	0,276	Seluruh item valid
OCB (Y) - 10 item	0,328 - 0,710	0,276	Seluruh item valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan OCB memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,276), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,873	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,852	0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu budaya organisasi (0,882), kepuasan kerja (0,873), motivasi kerja (0,852), dan OCB (0,819), sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Nilai
N	51
Mean	0,0000000
Std. Deviation	4,07636528
Test Statistic (Absolute)	0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,661	1,514	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,928	1,077	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,634	1,576	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai tolerance ketiga variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	5,383	3,405	0,001	-
Budaya Organisasi (X1)	-0,061	-1,732	0,090	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	-0,014	-0,352	0,726	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,025	0,512	0,611	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi budaya organisasi (0,090), kepuasan kerja (0,726), dan motivasi kerja (0,611) seluruhnya berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6{,}018 + 0{,}262\ X1 + 0{,}402\ X2 + 0{,}223\ X3 + e$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	6,018	2,697	2,231	0,030
Budaya Organisasi (X1)	0,262	0,060	4,387	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,402	0,066	6,121	0,000
Motivasi Kerja (X3)	0,223	0,083	2,694	0,010

Sumber: Olah data primer, 2026

Nilai konstanta sebesar 6,018 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja bernilai 0, maka OCB pegawai adalah sebesar 6,018. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan OCB sebesar 0,262, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,402 menunjukkan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap OCB, dan merupakan koefisien terbesar di antara ketiga variabel independen. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,223 menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap OCB.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai t tabel pada df = 46 (n-k-1 = 51-3-1) dan α = 0,05 sebesar 2,01290. Hasil uji t masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,262, t hitung 4,387 (> t tabel 2,01290), dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Nilai koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula OCB yang ditunjukkan pegawai. Hasil ini sejalan dengan Sunarya et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang membentuk pedoman perilaku anggotanya, termasuk perilaku sukarela di luar tugas formal seperti OCB, serta sejalan dengan Ningsih et al. (2024) dan Mubarok et al. (2023) yang membuktikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap OCB. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan OCB, karena budaya yang kuat dan suportif membentuk pedoman perilaku yang mendorong pegawai bertindak melampaui tugas formalnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,402, t hitung 6,121 (> t tabel 2,01290), dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Nilai koefisien sebesar 0,402 merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel independen, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap OCB. Hasil ini sejalan dengan Sridadi et al. (2024) yang

menunjukkan bahwa pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung membalas kebaikan organisasi melalui perilaku sukarela, serta sejalan dengan Ningsih et al. (2024) dan Muchtadin dan Sundari (2022). Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien sebesar 0,223, t hitung 2,694 (> t tabel 2,01290), dan signifikansi 0,010 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Hasil ini sejalan dengan Widarko dan Anwarodin (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap OCB, serta sejalan dengan Muchtadin dan Sundari (2022). Meskipun kontribusinya paling kecil dibandingkan dua variabel lainnya, motivasi kerja tetap terbukti berperan dalam mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku OCB, karena dorongan internal maupun eksternal yang kuat meningkatkan kesediaan pegawai untuk bekerja melampaui standar minimum.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Tabel 10. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2225,790	3	741,930	41,971	0,000
Residual	830,838	47	17,677	-	-
Total	3056,627	50	-	-	-

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,853	0,728	0,711	4,20445

Sumber: Hasil Olahan SPSS V.26, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,971 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H4 diterima. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,711 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 71,1% variasi OCB, sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan Ningsih et al. (2024) dan Mubarok et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan variabel terkait lainnya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Analisis Indikator Dominan

Hasil analisis skor rata-rata tiap indikator menunjukkan bahwa indikator dengan skor terendah pada variabel budaya organisasi adalah perhatian terhadap detail (rata-rata 2,81), yang mengindikasikan bahwa penekanan terhadap ketelitian dan presisi kerja di lingkungan Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru masih perlu

ditingkatkan. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan skor terendah adalah pimpinan (rata-rata 2,87), yang mengindikasikan bahwa kualitas arahan dan dukungan moral dari atasan kepada pegawai belum sepenuhnya optimal. Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan skor terendah adalah gaji dan kondisi kerja atau hygiene factors (rata-rata 2,62), yang merupakan skor terendah di antara seluruh indikator pada ketiga variabel independen, mengindikasikan bahwa kenyamanan lingkungan fisik dan kelengkapan fasilitas kerja menjadi area yang paling membutuhkan perhatian instansi. Temuan ini memperkuat teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang mendasari konsep OCB, yaitu bahwa pegawai akan membalas perlakuan baik organisasi dengan menunjukkan perilaku kewargaan yang melampaui tuntutan formal pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan, diikuti oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. Ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,1% variasi OCB, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Bagi Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru, disarankan untuk lebih menekankan ketelitian dan akurasi kerja dalam budaya organisasinya, meningkatkan kualitas arahan dan dukungan pimpinan kepada pegawai, serta memperbaiki kenyamanan lingkungan fisik dan kelengkapan fasilitas kerja, mengingat ketiga aspek tersebut merupakan indikator dengan skor terendah pada masing-masing variabel. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi OCB, seperti komitmen organisasi atau kepemimpinan, serta memperluas jumlah sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan lebih luas.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Binawidya Pekanbaru sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lain. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi dan tingkat kejujuran masing-masing responden. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi OCB namun belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Abyansah, M., Prabowo, B., Samsudin, A., Fajar, M., Sakinah, E., & Tandiayuk, J. (2024). Motivasi kerja. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(18), 323-328.

Harding, D., Kadiyono, A. L., & Talitha, R. (2024). Organizational citizenship behavior to achieve quality education in schools. Jurnal Psikologi Insight, 8(1), 66-80.

Laras, T., Jatmiko, B., Dwiwiwarno, T., & Nuri, W. (2022). Organizational citizenship behavior (OCB) as a mediation of organizational culture and information technology on ASN performance. Proceedings of International Conference on Sustainable Innovation, 2, 153-165.

Mubarok, Sa'adah, E., & Taqiyuddin, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap OCB pada MTs. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang.

Muchtadin, & Sundari, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan.

Ningsih, R., Aslamiyah, S., & Alkusani, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 5(01), 14-28.

Sridadi, A. R., Pratama, A. S., Eliyana, A., Gunawan, D. R., & Yazid, Z. (2024). Fostering organizational citizenship behavior: The role of proactive personality, job satisfaction, and affective commitment. SAGE Open, 14(3).

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahromi. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Yayasan Al-Barokah. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(6), 10044-10054.

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 123-138.

Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 1(3), 200-212.