

Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai aparatur sipil negara (ASN)

Kusuma Chandra Kirana¹, Jajuk Herawati², Anni Hidayatun Noor^{3✉}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Sampel sebanyak 64 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji sobel. Hasil penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tidak berpengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata kunci: Kepemimpinan; budaya organisasi; motivasi intrinsik; kepuasan kerja; organization citizenship behavior

The influence of leadership, organizational culture, intrinsic motivation on organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as an intervening variable in employees of the state civil apparatus (ASN)

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture, intrinsic motivation on Organizational Citizenship Behavior with job satisfaction as an intervening variable for ASN employees at the Yogyakarta City Transportation Service. A sample of 64 employees. The sampling technique uses a saturated sample. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression and the Sobel test. The results of leadership research have no significant effect on job satisfaction. Organizational culture has a significant effect on job satisfaction. Intrinsic motivation has a significant effect on job satisfaction. Leadership has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational culture has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Intrinsic motivation has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Job satisfaction has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior. There is no significant influence of leadership on Organizational Citizenship Behavior with job satisfaction as an intervening variable.

Key words: Leadership; organizational culture; intrinsic motivation; job satisfaction; organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Dinas perhubungan Kota Yogyakarta merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Salah satu aspek penting dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi yaitu kecakapan pegawai atau sumber daya manusia. Sumber daya yang memiliki rasa yang tinggi dan kepuasan kerja terhadap organisasinya akan secara sukarela memberikan kontribusi yang lebih unggul, oleh karenanya organisasi perlu mengupayakan beberapa hal yang mampu untuk meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawainya. Terlebih pada sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Kepuasan kerja sosok ASN tentu saja penting diperhatikan karena memiliki kompetensi yang unggul dan dalam perilakunya penuh dengan kesetiaan, kepatuhan, keiklasan terhadap negara, serta sebagai pelayan publik yang bertanggung jawab.

Faktor yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sumber daya manusia yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian (Aisyah Pia Asrunputri, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun penelitian yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan variabel yang mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). “Kuatnya budaya organisasi sejatinya dapat mendukung tujuan suatu instansi. Budaya organisasi memiliki peran penting terhadap pengelolaan instansi karena itu merupakan tujuan yang sama tentang arti esensial kehidupan instansi” (Purwanto et al., 2020). Hal ini yang didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Husodo, 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya organisasi yang kondusif menjadikan pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dengan begitu suasana yang terjadi akan menjadikan motivasi kinerja semakin lancar dalam pelaksanaan kerja (Deskriyanto, Pratama Kholil, 2021).

Selain budaya organisasi, motivasi intrinsik juga merupakan variabel yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Keterlibatan karyawan dalam setiap proses capaian tujuan instansi penting sekali adanya pemberian motivasi internal serta adanya pemberdayaan, hal ini karyawan akan merasa di perhatikan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khazamah et al., 2021) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian yang dilakukan (Bethari Wahyu Pangestika, 2018) dan (Verianto, 2018) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun penelitian yang dilakukan (Abda Alif, 2015; Setyobudi et al., 2015) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Menurut (Sudarmo & Wibowo, 2018), (Pradhiptya, 2013), dan (Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, 2013) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun, menurut penelitian (Mehboob & Niaz, 2012) menemukan hubungan yang lemah kepuasan kerja terhadap OCB. Selain menjadi variabel yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepuasan kerja juga menjadi variabel intervening antara kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), menjadi variabel intervening antara budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan menjadi variabel intervening antara motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Winarto & Purba, 2018), (Husodo, 2018), dan (Khazamah et al., 2021). Namun terdapat perbedaan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani & Aini, 2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan menjadi pemediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain itu juga pada penelitian yang dilakukan (Husodo, 2018) bahwa kepuasan kerja tidak berperan menjadi pemediasi antara pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

METODE

Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, menggunakan sumber data yang digunakan adalah data primer berupa survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sejumlah 64 Pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan yaitu non probability sampling dengan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi (Sugiyono, 2017). Adapun teknik pengambilan sampel tersebut ditentukan berdasarkan perhitungan menurut (Arikunto, 2012, p. 104) jika jumlahnya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Penelitian dilakukan pada bulan November 2022 di Kantor Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Pada tabel 1 ditunjukkan bahwa semua data valid karena setiap butir-butir pernyataan memiliki nilai R hitung $> 0,2075$ (R tabel) sehingga dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Sedangkan dilihat dari nilai Cronbach's Alpha Based on Standarized Item terlihat semua item reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha Based on Standarized Item > 0.60 .

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kepemimpinan		Budaya Organisasi		Motivasi Intrinsik		Kepuasan Kerja		Organizational Citizenship Behavior	
Item	R Hitung	Item	R Hitung	Item	R Hitung	Item	R Hitung	Item	R Hitung
K.1	0.657	BO.1	0.463	MI.1	0.552	KK.1	0.630	OCB.1	0.695
K.2	0.534	BO.2	0.684	MI.2	0.679	KK.2	0.755	OCB.2	0.766
K.3	0.685	BO.3	0.752	MI.3	0.471	KK.3	0.727	OCB.3	0.703
K.4	0.510	BO.4	0.631	MI.4	0.612	KK.4	0.803	OCB.4	0.695
K.5	0.704	BO.5	0.698	MI.5	0.462	KK.5	0.540	OCB.5	0.651
K.6	0.291	BO.6	0.508	MI.6	0.514	KK.6	0.684	OCB.6	0.542
Cronbach's Alpha Based on Standarized Item		0.806	0.844	0.792	0.880	0.872			

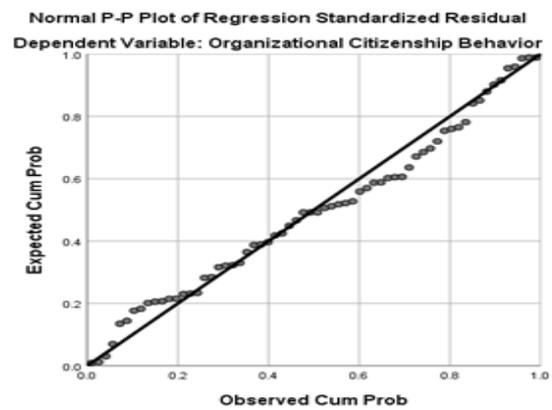
Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Gambar 1 penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot pada model regresi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja mengikuti arah distribusi normal. Pada Gambar 2 penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot pada model regresi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengikuti arah distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas terhadap Organizational Citizenship Behavior

Tabel 2.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test Sig.	Kolmogorov Smirnov Test Asymp.Sig
		Tol.	Tol.		
H1	K	0.575	1.740	0.726	
H2	BO	0.500	2.000	0.546	0.200
H3	MI	0.725	1.380	0.143	
H4	K	0.564	1.774	0.112	
H5	BO	0.432	2.314	0.980	0.200
H6	MI	0.565	1.771	0.050	
H7	KK	0.430	2.325	0.486	

Tabel 3.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Ind.	Dep.	Unstand. Coeff.		t.	Sig.	Adj. R. Square
		B	Std. Error			
H1	K	0.117	0.108	1.007	0.286	
H2	BO	0.411	0.134	3.065	0.003	0.548
H3	MI	0.453	0.110	4.123	0.000	
H4	K	0.166	0.108	1.537	0.130	
H5	BO	0.456	0.142	3.200	0.002	
H6	MI	0.306	0.123	2.486	0.016	0.545
H7	KK	0.035	0.128	0.277	0.783	

Keterangan:

K = Kepemimpinan

BO = Budaya Organisasi

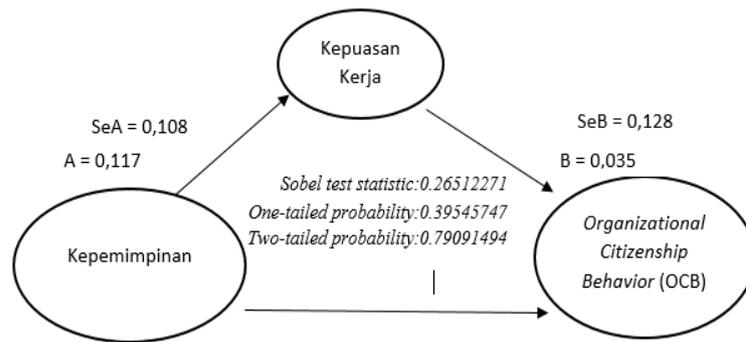
MI = Motivasi Intrinsik

KK = Kepuasan Kerja

OCB = Organizational Citizenship Behavior.

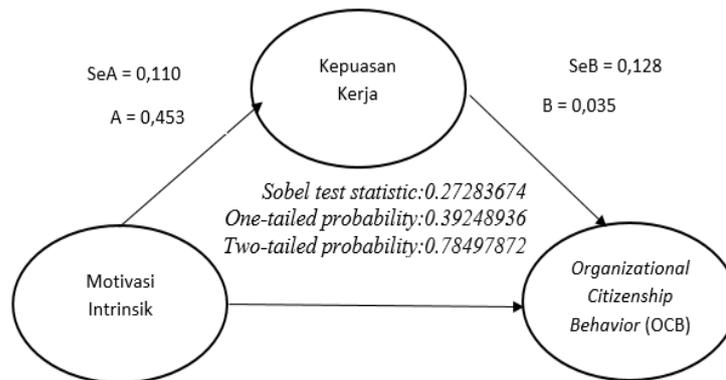
Sobel Tes

Hasil sobel test (gambar 3) mendapatkan nilai Z skor sebesar $0,265 < 1,96$. Nilai one tailed probability sebesar $0,039545747$ dengan tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa $< 0,05$, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam memediasi variabel kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).



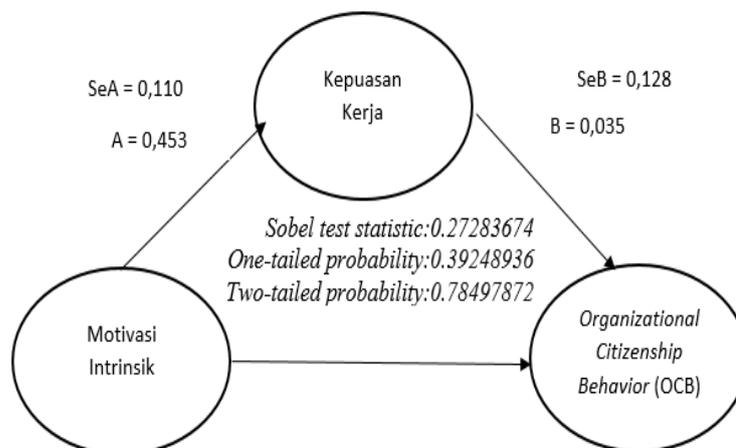
Gambar 3.
Model Intervening

Hasil sobel test (gambar 4) mendapatkan nilai Z skor sebesar $0.27235733 < 1,96$. Nilai one tailed probability sebesar $0,039267364$ dengan tingkat signifikasi 5% dapat disimpulkan bahwa $< 0,05$, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).



Gambar 4.
Model Intervening

Hasil sobel test (gambar 5) mendapatkan nilai Z skor sebesar $0,272 < 1,96$. Nilai one tailed probability sebesar 0.039248936 dengan tingkat signifikasi 5% dapat disimpulkan bahwa $< 0,05$, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak memediasi motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).



Gambar 5.
Model Intervening

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta atau hipotesis ditolak. Kepemimpinan dinilai responden “atasan menjalin hubungan baik dengan saya” dengan rata-rata 4.28 lebih tinggi dari rata-rata lain. Jawaban terendah pada yang menyatakan “atasan mengawasi saya secara ketat dalam melaksanakan tugas”, dengan rata-rata 3.91. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepedulian pemimpin pada organisasi masih belum tinggi, karyawan merasa kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta belum berjalan secara baik. Serta yang dirasakan pegawai atasan belum mampu memberikan dorongan terhadap pegawainya. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Wahyuningtyas & Kirana, 2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Budaya organisasi dinilai responden menyatakan “saya berusaha menjalin hubungan kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik” dengan rata-rata 4.39 lebih tinggi dari rata-rata yang lain. Jawaban terendah yang menyatakan “saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja”, dengan rata-rata 4.14. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Algadri et al., 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (Algadri et al., 2020) mengatakan bahwa dengan adanya fasilitas yang lengkap, pegawai dapat menyelesaikan tugas secara lebih fleksibel dan baik yang dirasa mampu menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Motivasi Intrinsik dinilai responden menyatakan “saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya” dengan rata-rata 4.39 lebih tinggi dari rata-rata lain. Jawaban terendah pada yang menyatakan “organisasi memberikan penghargaan apabila saya bekerja dengan baik”, dengan rata-rata 4.06. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Kambara, 2018; Khazamah et al., 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kepemimpinan dinilai responden menyatakan “atasan menjalin hubungan baik dengan saya” dengan rata-rata 4.28 lebih tinggi dari rata-rata lain. Jawaban terendah pada yang menyatakan “atasan mengawasi saya secara ketat dalam melaksanakan tugas” dengan rata-rata 3.91. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Maulana et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun bertentangan dengan (Danubrata & Khasanah, 2021; Ermina Sari, Devia Kusuma Anggraini, 2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Budaya Organisasi responden menyatakan “saya berusaha menjalin hubungan kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik” dengan rata-rata 4.39 lebih tinggi dari rata-rata yang lain. Jawaban terendah yang menyatakan saya “selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja” dengan rata-rata 4.14. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Suwibawa et al., 2018) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. (Aisyah Pia Asrunputri, 2020) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Aziz et al., 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian yang dilakukan (Darmawan & Satrya, I Gst.Bgs, 2018) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Motivasi intrinsik responden menyatakan “saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya” dengan rata-rata 4.39 lebih tinggi dari rata-rata lain. Jawaban terendah pada “organisasi

memberikan penghargaan apabila saya bekerja dengan baik” dengan rata-rata 4.06. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Solihin et al., 2020) yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. (Khazamah et al., 2021) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Kepuasan Kerja responden menyatakan “hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam menjalankan tugas” dengan rata-rata 4.42 lebih tinggi dari rata-rata lain. Jawaban yang terendah pada “saya senang karena diberi tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi” dengan rata-rata 4.08. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deskriyanto, Pratama Kholil, 2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khazamah et al., 2021) dan (Abda Alif, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengujian hipotesis kedelapan (H8) menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Dari hasil perhitungan sobel tes didapatkan nilai Z skor sebesar $0,265 < 1,96$. Nilai one tailed probability sebesar 0,039545747 dengan tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa $< 0,05$, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara variabel kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Allan et al., 2018) bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara variabel kepemimpinan dan variabel Organizational Citizenship Behavior. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis kesembilan (H9) menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Dari hasil perhitungan sobel tes didapatkan nilai Z skor sebesar $0,27235733 < 1,96$. Nilai one tailed probability sebesar 0,039267364 dengan tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa $< 0,05$, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara variabel budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Husodo, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Pengujian hipotesis kesepuluh (H10) menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Dari hasil perhitungan sobel tes didapatkan nilai Z skor sebesar $0,272 < 1,96$. Nilai one tailed probability sebesar 0,039248936 dengan tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa $< 0,05$, maka dapat dikatakan kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara variabel motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khazamah et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Namun didukung oleh dengan penelitian yang dilakukan (Deskriyanto, Pratama Kholil, 2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan penelitian yang dilakukan oleh (Helmy & Pratama, 2021) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tidak berpengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan bahwa perbaikan kepemimpinan melalui item yang dinilai masih rendah seperti yang telah disebutkan pada pembahasan dapat menjadi perbaikan secara bersama pada kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai model mentoring atau pengawasan kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai. Seperti Gaya kepemimpinan terkait pengawasan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abda Alif. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg, *Jurnal Ilmiah Manajemen* volume 5 no 2 thn 2015. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(November), 1689–1699. http://www.statsghana.gov.gh/docfiles/glss6/GLSS6_Main Report.pdf%0Ahttps://resources.saylor.org/wwwresources/archived/site/wp-content/uploads/2015/07/ENVS203-7.3.1-ShawnMackenzie-ABriefHistoryOfAgricultureandFoodProduction-CCBYNCSA.pdf
- Aisyah Pia Asrunputri, E. S. & L. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable. *Jurnal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Algadri, R. A., Muis, M., & Munir, A. R. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 26–43. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.12>
- Allan, K., Pranata, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KAPITAN PRIMA MANDIRI. 6(2), 1–6.
- Anata, P. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Iklim Psikologis dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan OCB di UD. Sekar Jagat. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(8), 1135–1160.
- Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & D. H. S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Economia*, 9(2), 10.
- Aziz, M., Mukhlis, & Musnadi, S. (2020). The Effect of Organizational Justice and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variable: Study at Aceh Financial Management Agency. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(6 (Nov-Dec)), 58–67.
- Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan.

E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1), 380.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>

- Bethari Wahyu Pangestika, R. S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja. 5(2), 2708–2713.
- Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 338–353. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.832>
- Darmawan, K. A., & Satrya, I Gst.Bgs, H. (2018). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 7(5), 2508–2537.
- Deskriyanto, Pratama Kholil, R. R. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1, 57–68. <https://doi.org/http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/JIAB>
- Diary, N. L. P. D., Perdanawati, L. P. V. I., Adiandari, A. M., & Wijaya, B. A. (2020). Analysis Of The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Ubud Wana Resort , Gianyar. *ADI Journal on Recent Innovation (AJRI)*, 1(2), 121–129.
- Ekowati, V. M., Surachman, Sumiati, & Sudiro, A. (2017). The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction and organizational commitment (study at Islamic Bank in Malang Raya). *International Journal of Economic Research*, 14(3), 205–218.
- Endang Sugiarti, U. R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Bunda Dalima). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(2), 100–113.
- Ermina Sari, Devia Kusuma Anggraini, Y. Y. D. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR. *Visionist*, 10(1), 20–28.
- Fidyah, D. N. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance : Job Satisfaction as Intervening Variable. *Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Firdaus, M. (2021). EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION. *International Journal of Administration, Business and Management*, 3(1), 13–27.
- Gusmão, F. D., Christiananta, B., & Ellitan, L. (2020). The Influence of Strategic Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable. May 2018. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i4.sh06>
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2021). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 9(2), 1–12.
- Hidayat, R., & Kambara, R. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43–67.

- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana). *Optima*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.33366/opt.v2i1.900>
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6(1), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6475>
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). Copyright © 2021, FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X 375, 23(3), 375–382.
- Kirana, K., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 660–674. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20395>
- Maharani, P. D., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(1), 139–146.
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173. <https://doi.org/10.18196/bti.92107>
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10607>
- Mehboob, F., & Niaz, a B. (2012). Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior A Study Of Faculty Members At Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business,(Online)*, 3(9), 1447–1455.
- Ni Putu Evany Gita Puspita, A. S. K. D. (2020). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP , ORGANIZATIONAL CULTURE , AND MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(3), 433–439.
- Nurhidayati, A. N., Susita, D., Dianta, K., & Sebayang, A. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Perceived Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction as Intervening Variable. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), 193–204.
- Pradhiptya, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 50–58.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rahman, F. F. s, Karnadi, & Pramesth, R. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASN KANTOR KEMENAG KABUPATEN SITUBONDO. 1(1), 80–93.

- Santi, W., Matin, M. M., & Abstrak. (2018). Pengaruh Reward dan Kontrak Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO) Wa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4, 88–97.
- Saputra, I. G. A. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Slippery Stone Greek Restaurant and Bar, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592–6619.
- Setyobudi, S. B., Prihatini, D., & Paramu, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Pt. Benih Citra Asia Jember (The Influence Of Job Satisfaction, Motivation And Loyalty Work On The Organizational Citizenship Beha. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2015 Jember*, 1, 1–6.
- Sucahyowati, H., & Suryani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 147–155.
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 16(1), 51–58. <http://www.jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2497>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwibawa, A., Agung, A., Agung, P., & Sapta, I. K. S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). 9, 20997–21013.
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(3), 1–15. <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1148>
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- Winarto, & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 111–123. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/37>
- Yusuf, R. S., Wijaya, R. A., & Kumbara, V. B. (2020). PENGARUH TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL), DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GRAINDO MEDIATAMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>