

Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Marmi Is Khazamah^{1*}, Jajuk Herawati², Epsilandri Septyarini³

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

*Email: khazamahmarmiis28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Bantul. Dengan mengetahui besarnya pengaruh dari variabel yang diteliti, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang baik untuk memberikan strategi dalam peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai terhadap instansi. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Bantul. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil uji sobel tes menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Motivasi intrinsik; lingkungan kerja; kepuasan kerja; *organizational citizenship behavior* (ocb)

The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as an intervening variable

Abstract

This study aims to determine the effect of intrinsic motivation and work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with job satisfaction as an intervening variable for the Bantul Population and Registry Service Employees. By knowing the magnitude of the influence of the variables studied, it is hoped that it can provide good recommendations to provide strategies in improving the Organizational Citizenship Behavior (OCB) behavior of employees towards the agency. The method in this study uses the census method. This study uses quantitative research, the sample in this study as many as 50 employees who work in the Department of Population and Registration Bantul. The data collection technique was done by using a questionnaire. The results of this study are, there is a positive and significant effect of intrinsic motivation on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, intrinsic motivation has a positive and significant effect on OCB, work environment has no significant effect on OCB, job satisfaction has a positive and significant effect against OCB. The results of the Sobel test show that intrinsic motivation has a positive and significant effect on OCB with job satisfaction as the intervening variable and the work environment has a positive and significant effect on OCB with job satisfaction as the intervening variable.

Keywords: *Intrinsic motivation; work environment, job satisfaction; organizational citizenship behavior* (ocb)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang berarti dalam suatu instansi. Adanya sumber daya manusia beserta segenap komponen yang ada di dalamnya menjadikan dasar bagi hidupnya suatu instansi tersebut. Wujud peran kontribusi sumber daya manusia dapat dituangkan dalam segenap kemampuan dan keahlian yang keduanya digerakkan kemudian dihubungkan melalui pikiran, tenaga, kreativitas dan inovasi. Hasil kinerja yang optimal dari peran ekstra sumber daya manusia itu sendiri merupakan aset berharga yang mampu menunjang keberlangsungan dalam mencapai visi dan misi. Dalam hal tersebut keberlangsungan peran ekstra pegawai perlu untuk diberikan pelatihan serta pengarahan sehingga mampu memberikan kontribusi yang tepat sasaran.

Kepuasan bekerja merupakan salah satu proses yang mendorong sumber daya manusia mampu untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan bekerja merupakan hal yang di rasakan karyawan dalam memandang setiap pekerjaan dengan rasa senang yang timbul sebagai suatu keadaan emosional yang positif (Nurhayati, MM, & MM, 2016). Penelitian terdahulu (Rahma, Sunaryo, & ABS, 2017) Kepuasan kerja berhubungan erat dengan motivasi bekerja, semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) karyawan maka partisipasi kinerja yang diberikan semakin tinggi yang selanjutnya akan mendorong untuk terus melakukan perbaikan – perbaikan terhadap kinerja mereka.

Fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai yang berorientasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditimbulkan dari rasa puas dalam bekerja menarik untuk dipahami penyebabnya. Menurut (I. S. Kurniawan, 2019) perilaku ekstra karyawan dapat di ciptakan dengan melakukan penekanan akan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi keberlangsungan hidup organisasi yang mengarah pada kinerja yang efektif dan efisien. Semangat bekerja karyawan di kaitkan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pemicu yang mampu memberikan kontribusi secara tepat guna untuk membuat sebuah organisasi menjadi berkembang.

Dalam upaya peningkatan output kinerja instansi yang efektif dan efisien dapat ditempuh banyak cara agar sumber daya manusia dapat mengatasi setiap masalah yang terjadi pada pekerjaan dan mampu menemukan solusi sebagai upaya kontribusi yang positif. Oleh karena hal tersebut, pemimpin perlu melakukan pengembangan bagi sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi, untuk dapat dimaksimalkan dan pemimpin memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan pengarahan yang efektif dan terarah (Suddin & Sudarman, 2010). Oleh karena hal itu, pelibatan karyawan dalam setiap proses pencapaian tujuan organisasi diperlukan pemberian motivasi serta pemberdayaan sehingga karyawan merasa dimiliki oleh instansi dan timbul loyalitas dalam diri karyawan.

Kajian teori

Motivasi intrinsik

Menurut Nawawi dalam (Novarini, 2019) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang sumbernya ada dalam diri sendiri sendiri sebagai individu berupa kesadaran menjadi pentingnya melaksanakan pekerjaan maksimal. (Oren, Lior; Tziner, Aharon; Nahshon, Yulia; Sharoni, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat kekuatan energik yang timbul dalam diri individu sendiri serta di lingkungannya untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi.

Lingkungan kerja

Menurut (Potu, 2013) lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya disetiap hari yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik (lingkungan tempat kerja) ataupun non fisik (suasana kerja), langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Chandra & Priyono (2016) dalam (Priarso, 2018) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitarnya karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya setiap hari. Selain itu lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar pekerja atau semua yang diinginkan seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepuasan kerja

Menurut (Adiguzel, Ozcinar, & Karadal, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian khusus individu pada tingkat penting. Sikap ini, yang dikembangkan oleh karyawan, bisa menjadi hasil positif atau persepsi negatif dari berbagai faktor internal dan eksternal, seperti seperti gaji, kondisi kerja, dan lingkungan kerja. Secara umum karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan hasil yang positif dan sikap konstruktif terhadap organisasinya, tetapi individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif menuju bisnis dan organisasi. Mathis dan Jackson dalam (Putri & Rumangkit, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Organizational citizenship behavior (ocb)

Menurut Organ (1997) dalam (Wa Santi, Mukhneri Mukhtar, 2018) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. (A. Kurniawan, 2015) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul yang berjumlah 50 Pegawai dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 Pegawai, menggunakan teknik sensus dengan instrumen kuesioner. Menurut pendapat Arikunto dalam (Simidi, 2015) mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* > dari r table (0,2353) atau valid. Data variabel dalam penelitian ini telah diuji dan memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan taraf signifikansi 5% dan *cronbach's alpha based on standardized* > 0,06.

Uji normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan perhitungan normalitas sebagaimana terdapat dibawah ini untuk normalitas variabel

Tabel 1. Hasil uji normalitas motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Kolmogorov-Smirnov ^a	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	
.200	Data terdistribusi normal

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05 berarti berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil uji normalitas motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)*

Kolmogorov-Smirnov ^a	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	
.200	Data Terdistribusi Normal

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besar dari α 0,05, berarti berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka Tolerance $> 0,1$. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 3 dan 4, berikut ini.

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
SUMMI	.748	1.336
SUMLK	.748	1.336

Dari hasil olah data pada tabel 4 di atas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$. sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)*

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
SUMMI	.673	1.487
SUMLK	.601	1.665
SUMKK	.588	1.702

Dari hasil olah data pada tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$. sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan

Heteroskedastisitas

Bila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 6 dan 7 berikut ini :

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients	
Model	
SUMMI	.005
SUMLK	.825
SUMKK	.015

Dari tabel diatas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Coefficients	
Model	
SUMMI	.048
SUMLK	.280
SUMKK	.770
SUMKK	.783

Dari tabel 6 diatas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Uji hipotesis

Tabel 7. Uji hipotesis

Hipotesis	Variabel		Stand. Coeff Beta	t	Sig.	Adj. R Square
	Bebas	Terikat				
H1	MI		0,297	2,300	0,026	0,387
H2	LK	KK	0,439	3,398	0,001	
H3	MI		0,445	3,920	0,000	0,574
H4	LK	OCB	0,027	0,223	0,825	
H5	KK		0,425	3,493	0,001	

Regresi pertama dengan pengujian H1 diperoleh nilai t motivasi intrinsik (2,300), dengan p $0,026/2=0,013 < 0,05$ atau H1 diterima, sedangkan H2 diperoleh nilai t lingkungan kerja (3,398) dengan nilai p $0,001/2=0,0005 > 0,05$ atau H2 diterima. Pada uji regresi kedua diperoleh nilai t motivasi intrinsik (3,920) dengan p $0,000/2 = 0 > 0,05$ atau H3 diterima; lingkungan kerja (0,223) dengan p $0,825/2 = 0,412 > 0,05$ atau H4 ditolak; kepuasan kerja (3,493) dengan p $0,001/2= 0,0005 < 0,05$ atau H5 diterima.

Uji sobel

Pengujian hipotesis 6 dan 7 menggunakan uji *Sobel test*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Uji sobel test

Variabel	One- tailed probability	Sig < 0,05	Keterangan
MI, KK, OCB	0,027	0,05	Diterima
LK, KK, OCB	0,007	0,05	Diterima

Hipotesis 6 dengan uji *sobel tes* dengan nilai *one-tailed probability* sebesar $0.027 < 0.05$, H7 dengan uji *sobel tes* dengan nilai *one-tailed probability* sebesar $0.007 < 0.05$, sehingga variabel kepuasan kerja memediasi antara motivasi intrinsik dengan OCB, begitu juga kepuasan kerja memediasi antara lingkungan kerja dengan OCB.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Temuan ini memberikan informasi bahwa peningkatan motivasi intrinsik pegawai dengan membangun hubungan baik dengan rekan kerja dapat mendorong pegawai untuk bersemangat dalam menghadapi tantangan tugas dalam meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kreatifitas, loyalitas dan meningkatkan instansi agar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul untuk dapat lebih profesional dalam memberikan pelayanan. Motivasi intrinsik dinilai responden sebagai berikut: hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya (3.74), saya senang mendapatkan tugas yang belum pernah saya kerjakan (4.26), saya merasa termotivasi apabila saya bekerja lebih baik dari rekan kerja saya (4.08), saya sangat senang bekerja dalam tim (4.26), saya senang dapat terlibat dalam urusan penting organisasi (4.28), saya senang dapat berhubungan baik dengan rekan kerja saya (4.50), saya senang dapat ikut proses dalam pengambilan keputusan (4.18), saya senang memberikan arahan kepada rekan kerja saya yang salah (3.90), saya termotivasi untuk dapat memimpin dalam organisasi (3.52), semua memiliki nilai rata-rata > 4 dari skala 1 sampai dengan 5. Bila motivasi intrinsik bergerak ke arah positif maka akan meningkatkan OCB pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja, seperti kebutuhan apresiasi, kebutuhan tantangan tugas, kebutuhan bekerja lebih baik.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Potu, 2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya disetiap hari yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik (lingkungan tempat kerja) ataupun non fisik (suasana kerja), langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Temuan ini memberikan informasi bahwa dengan adanya fasilitas kerja yang bersih dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja. Lingkungan kerja dinilai oleh responden sebagai berikut: Di tempat saya bekerja menyediakan makan siang dan minum (3.42), Saya dapat menjalankan prosedur kerja dengan baik (4.16), Standar kerja yang diberikan pimpinan kepada saya sangat relevan untuk

dicapai (4.12), Pimpinan selalu memberikan tugas sesuai dengan keahlian saya (4.14), Hubungan saya antar sesama rekan kerja terjalin baik (4.24), Hubungan saya dengan atasan terjalin baik (4.20), Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung semangat dalam bekerja (4.30), Ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman membuat saya semangat dalam bekerja (4.18), Intensitas cahaya yang sesuai di tempat kerja saya sangat mendukung ketika bekerja (4.26), Penerangan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya profesional dalam bekerja (4.14), Jaminan keamanan dari pihak luar membuat saya merasa aman dalam bekerja (3.82), Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja membuat saya merasa sangat aman dalam bekerja (3.78), semua memiliki nilai rata-rata > 4 dari skala 1 sampai dengan 5.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap OCB pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Hasil penelitian yang dilakukan (Kim, Kim, & Holland, 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap OCB. Menurut Nawawi dalam (Novarini, 2019) motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang sumbernya ada dalam diri sendiri sebagai individu berupa kesadaran menjadi pentingnya melaksanakan pekerjaan maksimal. Temuan ini memberikan informasi bahwa peningkatan motivasi intrinsik pegawai dengan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan OCB. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Solihin & Manurung, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pegawai yang bekerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin mendorong pegawai untuk berperilaku OCB.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap OCB pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Lingkungan kerja dinilai oleh responden sebagai berikut: Di tempat saya bekerja menyediakan makan siang dan minum (3.42), Saya dapat menjalankan prosedur kerja dengan baik (4.16), Standar kerja yang diberikan pimpinan kepada saya sangat relevan untuk dicapai (4.12), Pimpinan selalu memberikan tugas sesuai dengan keahlian saya (4.14), Hubungan saya antar sesama rekan kerja terjalin baik (4.24), Hubungan saya dengan atasan terjalin baik (4.20), Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung semangat dalam bekerja (4.30), Ketersediaan toilet yang bersih dan nyaman membuat saya semangat dalam bekerja (4.18), Intensitas cahaya yang sesuai di tempat kerja saya sangat mendukung ketika bekerja (4.26), Penerangan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya profesional dalam bekerja (4.14), Jaminan keamanan dari pihak luar membuat saya merasa aman dalam bekerja (3.82), Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja membuat saya merasa sangat aman dalam bekerja (3.78), semua memiliki nilai rata-rata > 4 dari skala 1 sampai dengan 5. OCB dinilai responden sebagai berikut: Saya bersedia membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan (4.28), Saya meluangkan waktu untuk membantu orang lain (4.00), Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di tempat bekerja (4.10), Melakukan sesuatu yang kurang penting tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik di tempat saya bekerja (3.38), Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan (4.04), Saya mengambil tanggungjawab di luar wewenangnya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan (3.30), Saya selalu berusaha menjaga citra instansi (4.36), Saya selalu berusaha maksimal memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi (4.32), Saya tidak mempunyai waktu untuk mengeluh (3.80), Saya tidak membesar-besarkan masalah yang ada (4.28) semua memiliki nilai rata-rata > 4 dari skala 1 sampai dengan 5.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Kepuasan kerja dinilai responden sebagai berikut: Secara umum saya sangat puas dengan pekerjaan saya (4.16), Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini (3.84), Saya puas dengan bermacam-macam pekerjaan yang saya kerjakan disini (4.04), Saya puas dengan kebijakan organisasi (4.00), Saya puas dengan atasan-atasan saya (4.10), semua memiliki nilai rata-rata > 4 dari skala 1 sampai dengan 5. Temuan ini memberikan informasi bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga mereka dapat meningkatkan OCB yang sangat baik untuk memajukan instansi menjadi lebih baik lagi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai sebuah kesuksesan jangka panjang

dalam suatu instansi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adiguzel et al., 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap perilaku OCB.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi motivasi intrinsik terhadap OCB pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.027 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi motivasi intrinsik terhadap OCB. Temuan ini memberikan informasi bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap perilaku OCB pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi ternyata dapat mendorong pegawai untuk bisa melakukan usaha yang lebih baik untuk meningkatkan peran ekstra dalam bekerja. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk dapat bekerja lebih baik. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung selalu berusaha untuk lebih berperilaku *extra-role* (OCB). Sebaliknya, jika pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah maka cenderung kurang melakukan perilaku *extra-role* (OCB).

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap OCB pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Hal ini terbukti hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai *one tailed probability* sebesar 0.007 dengan tingkat signifikansi 5%, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.007 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap OCB. Temuan ini memberikan informasi bahwa lingkungan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawainya, hal ini menunjukkan bahwa jika instansi memiliki lingkungan kerja yang menunjang berupa fasilitas yang adil dan tidak jauh dari pengharapan karyawan maka karyawan akan merasa puas. Timbulnya rasa puas yang dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerja akan cenderung meningkatkan perilaku ekstra (OCB) untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul; Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul; Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul; Terdapat pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul; Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does Servant Leadership Moderate The Link Between Strategic Human Resource Management On Rule Breaking And Job Satisfaction? *European Research On Management And Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>

-
-
- Kim, S. H., Kim, M., & Holland, S. (2020). Effects Of Intrinsic Motivation On Organizational Citizenship Behaviors Of Hospitality Employees: The Mediating Roles Of Reciprocity And Organizational Commitment. *Journal Of Human Resources In Hospitality And Tourism*, 19(2), 168–195. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1702866>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pt X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Value Congruence Dan Core Self-Evaluations Terhadap Job Engagement Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 23(12), 62–73. <https://doi.org/10.20961/jkb.v23i12.27492>
- Novarini, N. N. A. (2019). Peran Motivasi Kerja Individu Pada Hubungan Persepsi Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Intensi Keluar Karyawan Bankbca Cabang Kuta. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Nurhayati, D., Mm, M. M. S., & Mm, H. S. W. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Kasus Pada Pt Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–24.
- Oren, Lior; Tziner, Aharon; Nahshon, Yulia; Sharoni, G. A. (2013). *Relations Between Ocb, Organizational Justice, Work Motivation And Self-Efficacy*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/Emba.V1i4.2894>
- Priarso, T. (2018). *The Effect Of Transformational Leadership Style , Work Motivation , And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt . Gynura Consulindo*. 18(2), 165–176.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Issn: 2598 – 0246/ E-Issn: 2598-0238*, 229–244.
- Rahma, I. H., Sunaryo, H. H., & Abs, M. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Jawa Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1).
- Simidi. (2015). Pengaruh Strategi Pembelajaran Student Team Heroic Leadership Terhadap Kreativitas Belajar Matematika Pada Siswa Smp Negeri 29 Medan T.P 2013/ 2014. *Edutech*, 1(1).
- Solihin, I., & Manurung, A. D. R. (2020). Influence Of Situational Leadership, Extrinsic Motivation, And Intrinsic Motivation On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In State Civil Aparatures (Asn) In Local Government Pandeglang District Of Banten Province. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(2), 246–257.
- Suddin, A., & Sudarman. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Wa Santi, Mukhneri Mukhtar, M. (2018). Pengaruh Reward Dan Kontrak Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (Uho). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(4), 88–97.
-
-