

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Maysha Avitya¹; Askar Yunianto²

Universitas Stikubank Semarang, Semarang^{1,2}

Email : mayshaavitya@mhs.unisbank.ac.id¹; askar@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Maksud penelitian ini guna menelaah pengaruh Modal Psikologis, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (DISPERINDAG). Sampel penelitian sebanyak 167 responden dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Kuesioner merupakan salah satu cara guna mendapatkan data primer yang kemudian dianalisis dengan uji instrument meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, uji fit model, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (2) Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB, (3) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : Modal Psikologis; Motivasi, Komitmen Organisasional; *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The main aim of this study is to look into how impact Psychological Capital, Motivation, and Organizational Commitment to OCB at the Central Java Province Department of Industry and Trade (DISPERINDAG). Purposive sampling was used to identify 167 respondents for the study sample. Questionnaires were used to gather primary data, which was then subjected to a variety of instrument tests for analysis, such as multiple linear regression, model fit, validity and reliability, and hypothesis testing. According to the analysis's findings, organizational commitment has a positive and substantial impact on OCB, psychological capital has a positive and significant effect, and motivation has a positive but negligible influence.

Keyword : Psychological Capital; Motivation; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan dalam menjalankan kegiatan pengelolaan organisasi, diperlukan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan efektivitas dan efisiensi kinerjanya sangat tergantung pada pegawai. Pegawai memiliki peran yang krusial sebagai penggerak sehingga perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan menunjukkan perilaku sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dapat membantu menumbuhkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan (Souisa *dkk.*, 2021).

Fokus penelitian ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Peneliti menemukan bahwa di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (DISPERINDAG) ada pegawai yang kurang rela membantu teman kerjanya, sehingga mereka mementingkan pekerjaannya sendiri. Dengan kata lain, pegawai tersebut hanya memperhatikan uraian jabatan mereka daripada kepentingan instansi secara keseluruhan. Tabel 1 menunjukkan data pra *survey* dari 20 karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB pegawai menurut (Organ *dkk.*, 2006) adalah modal psikologis, motivasi dan komitmen organisasional. Faktor yang pertama yang dapat diperkirakan mempengaruhi OCB pegawai adalah modal psikologis. Menurut (Luthans *dkk.*, 2007) menegaskan bahwa modal psikologis dapat menjadi pendorong perilaku OCB yang kuat karena memotivasi pegawai untuk berkontribusi melebihi tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Ini sesuai dengan penelitian (Arista Windraswari dan Tjahjaningsih, 2019) dan (Wicaksono dan Suko, 2022) yang menunjukkan bahwa modal psikologis mempengaruhi OCB. Walaupun penelitian-penelitian tersebut mendukung adanya pengaruh positif dari modal psikologis terhadap OCB, maka penelitian milik (Kustyani *dkk.*, 2023) menemukan bahwa modal psikologis tidak mempengaruhi OCB secara langsung.

Motivasi juga dapat mempengaruhi OCB. Motivasi menurut McClelland, (1988) adalah komponen penting yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut motivasi ini, masing-masing pegawai memiliki perbedaan motivasi untuk berprestasi, berafiliasi, dan memiliki kekuasaan. Hal ini sesuai dengan temuan (Dilla *dkk.*, 2023) yang menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian lain milik (Hendrawan *dkk.*, 2020) juga mengemukakan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Selain itu, ditemukan penelitian lain yang menemukan motivasi tidak berpengaruh terhadap OCB, Misalnya penelitian dari (Khasanah, 2021) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi terhadap OCB.

Selain kedua faktor di atas, faktor yang diprediksi mempengaruhi OCB selain modal psikologis dan motivasi adalah komitmen organisasional. Menurut (Meyer dan Allen, 1997) mengklaim bahwa komitmen organisasional membentuk hubungan pegawai dengan perusahaan. Komitmen organisasional tidak hanya mengacu pada

loyalitas terhadap suatu organisasi, tetapi juga pada sejauh mana pegawai merasa terikat dan terlibat dalam organisasi. Teori tersebut sesuai dengan penelitian milik (Takwisti dan Suhana, 2022) dan penelitian (Hudyanto dan Fauzan, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku OCB. Penelitian (Saputri dan Partina, 2022) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Sedangkan penelitian (Sumarsi dan Rizal, 2021) dan penelitian (Lie *dkk.*, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan penjelasan, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Modal Psikologis, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku bebas dari seorang individu (*discretionary*). Perilaku ini tidak secara langsung dihargai oleh *reward*, ketika dilakukan dengan benar, hal itu meningkatkan efisiensi dan efisiensi operasi organisasi (Organ *dkk.*, 2006). Perilaku bebas di sini merujuk pada perilaku yang dilakukan atas dasar sukarela, yang berarti bahwa perilaku tersebut bukanlah bagian dari tugas resmi, melainkan tergantung pada pilihan pribadi pekerja. Tidak ada sanksi yang akan diberikan jika pekerja memilih untuk tidak melakukan perilaku tersebut. Namun, perilaku tersebut dapat berdampak pada penilaian kinerja mereka.

Menurut Organ, *dkk.* (2006), Komponen berikut dapat mempengaruhi OCB :

- 1) Modal Psikologis
- 2) Motivasi
- 3) Komitmen Organisasional

Dimensi dan Indikator dari OCB menurut (Organ *dkk.*, 2006) adalah sebagai berikut :

1) *Altruism*, dengan indikator :

- a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan
- b. Menolong rekan kerja dengan beban kerja berat.
- c. Memberi arahan kepada rekan kerja baru.
- d. Mendukung rekan kerja yang mengalami masalah pekerjaan.

- e. Selalu siap membantu siapapun di sekitarnya.

2) *Conscientiousness*, dengan indikator :

- a. Bekerja melampaui waktu kehadiran.
- b. Memanfaatkan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan
- c. Patuh terhadap peraturan tanpa pengawasan
- d. Menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur.
- e. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

3) *Sportsmanship*, dengan indikator :

- a. Berusaha tetap positif pada tugas.
- b. Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
- c. Senang memberikan masukan konstruktif.
- d. Menerima peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- e. Mentolerir ketidaknyamanan di tempat kerja.

4) *Courtesy*, dengan indikator :

- a. Menjalin hubungan positif dengan rekan kerja.
- b. Berpikir tentang konsekuensi dari tindakan terhadap rekan kerja.
- c. Menggunakan hak dengan bijak tanpa merugikan orang lain.
- d. Menghindari konflik dengan rekan kerja
- e. Mengambil langkah pencegahan terhadap masalah dengan rekan kerja lain.

5) *Civic Virtue*, dengan indikator :

- a. Hadir di rapat yang dianggap penting, meskipun tidak ditugaskan.
- b. Mengikuti perkembangan perusahaan.
- c. Mempertimbangkan hal baik demi kemajuan perusahaan.
- d. Menghadiri pertemuan untuk mengangkat citra perusahaan.
- e. Mengikuti pengumuman yang dikeluarkan perusahaan.

Modal Psikologis

Modal Psikologis merujuk pada kondisi positif individu yang ditandai oleh keyakinan (*self-efficacy*) dalam menghadapi dan berupaya secara optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas menantang yang melibatkan pembentukan atribusi positif (*optimism*) terhadap keberhasilan baik dimasa kini maupun di masa depan, ketekunan dalam mencapai tujuan, serta kesiapan untuk menyesuaikan jalur menuju tujuan (*hope*) demi meraih kesuksesan. Dalam menghadapi masalah dan keterpurukkan, Modal

Psikologis memungkinkan individu untuk bertahan, pulih, bahkan melampaui batasan (*resiliency*) guna meraih keberhasilan (Luthans *dkk.*, 2007).

Dampak Modal Psikologis menurut (Luthans *dkk.*, 2007) dapat menjadi penggerak yang kuat perilaku OCB bagi seseorang, karena elemen-elemen tersebut memotivasi individu untuk memberikan kontribusi di luar tugas yang telah diberikan kepada mereka. Kondisi psikologis pegawai yang baik akan memberikan dampak positif secara emosional dan mental pada pegawai, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka lebih terlibat dalam organisasi dan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi.

Dimensi dan indikator dari modal psikologis menurut (Luthans *dkk.*, 2007) adalah sebagai berikut :

1) *Self-efficacy*, dengan indikator :

- a. Keyakinan akan kemampuan diri.
- b. Keyakinan akan kontribusinya.
- c. Kepercayaan diri atas hasil pekerjaan.
- d. Keyakinan dalam mengatasi masalah di tempat kerja.
- e. Keyakinan diri dalam menghadapi tantangan.

2) *Hope*, dengan indikator :

- a. Keyakinan akan kesuksesan dimasa yang akan datang.
- b. Keyakinan jika setiap masalah dapat dipecahkan.
- c. Keyakinan dalam melewati kesulitan.
- d. Keyakinan akan peluang untuk mencapai tujuan.
- e. Keyakinan jika usahanya akan mendapatkan hasil.

3) *Optimism*, dengan indikator :

- a. Memiliki target kerja.
- b. Motivasi bekerja tinggi.
- c. Dapat melihat peluang.
- d. Arah masa depan.
- e. Keyakinan bahwa kegagalan bukan akhir segalanya.

4) *Reciliency*, dengan indikator :

- a. Kemampuan untuk bangkit kembali.
- b. Kemampuan untuk mengatasi tekanan.
- c. Kemampuan untuk beradaptasi.

- d. Kemampuan mempertahankan motivasi dalam menghadapi tantangan.
- e. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman.

Motivasi

Motivasi menurut (McClelland, 1987) merupakan sumber energi potensial yang dimiliki seseorang dan dapat digunakan sesuai kebutuhan. Pemanfaatannya oleh pegawai tergantung pada tingkat motivasi, kebutuhan dasar, harapan, dan nilai-nilai insentif yang dimiliki. Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

Motivasi bekerja yang tinggi akan berdampak positif pada perilaku OCB pegawai. Ketika pegawai merasa tinggi motivasinya, mereka cenderung lebih terlibat dalam tindakan sukarela yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi dapat memicu pegawai untuk berkontribusi secara lebih proaktif, seperti menolong teman kerja, mematuhi aturan organisasi, dan giat berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Pegawai yang merasa termotivasi akan memiliki dorongan internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, bahkan melebihi tuntutan tugas rutin.

Dimensi dan indikator motivasi menurut (Luthans *dkk.*, 2007) dijelaskan sebagai berikut :

1) *Need for Achievement*, dengan indikator :

- a. Menyukai pekerjaan yang menantang.
- b. Memiliki target prestasi.
- c. Bekerja melebihi standar.
- d. Dapat bekerja di bawah tekanan.
- e. Senang menerima umpan balik atas pekerjaannya.

2) *Need for Power*, dengan indikator :

- a. Keinginan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.
- b. Keinginan memimpin.
- c. Karakteristik sebagai pemimpin.
- d. Pengendalian yang tinggi

- e. Dapat mengambil keputusan.

3) *Need for Affiliation*, dengan indikator :

- a. Membina hubungan kerja yang kondusif.
- b. Menjalin kerja sama dengan rekan kerja.
- c. Kooperatif.
- d. Inisiatif.
- e. Memahami sesama rekan kerjanya.

Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1993) Komitmen adalah keadaan psikologis yang mencerminkan keterikatan pegawai dengan organisasi atau hasil dari hubungan tersebut, dan mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap tinggal.

Dampak dari tingginya Tingkat komitmen organisasional pegawai memungkinkan untuk menolong teman kerja, mematuhi aturan organisasi, dan berpartisipasi dalam aktivitas organisasi. Selain itu, komitmen organisasional yang tinggi juga menciptakan iklim kerja yang positif, dimana pegawai merasa kontribusi mereka dihargai.

Dimensi dan Indikator dari komitmen organisasional menurut (Meyer dan Allen, 1997) dijelaskan di bawah ini :

1) *Affective Commitment*, dengan indikator :

- a. Bahagia menghabiskan karir di organisasi.
- b. Menjadi bagian dari organisasi.
- c. Terikat secara emosional pada organisasi ini.
- d. Merasa bermakna.
- e. Keeratan pada organisasi.

2) *Continuance Commitment*, dengan indikator :

- a. Cemas jika berhenti bekerja.
- b. Sulit meninggalkan organisasi.
- c. Rugi jika meninggalkan organisasi.
- d. Bekerja merupakan sebuah kebutuhan.
- e. Meninggalkan organisasi merupakan pengorbanan.

3) *Normative Commitment*, dengan indikator :

- a. meninggalkan organisasi merupakan hal yang tidak etis.

- b. Pentingnya loyalitas.
- c. Tetap di organisasi walau mendapatkan tawaran yang lebih baik.
- d. Kesetiaan.
- e. Bekerja di satu organisasi sepanjang karir.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Modal Psikologis Terhadap OCB

Pengaruh modal psikologis terhadap OCB dapat dijelaskan melalui mekanisme di mana modal psikologis individu atau pegawai seperti (*Self-efficacy, Optimism, Hope, dan Resiliency*), secara positif memotivasi pegawai untuk lebih berperilaku sukarela di tempat kerja. Semakin kuat modal psikologis seorang pegawai, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam upaya yang mendukung tujuan organisasi. Menurut teori yang diusulkan oleh (Luthans *dkk.*, 2007) menegaskan bahwa perilaku OCB dapat dimotivasi dari modal psikologis seseorang, karena elemen-elemen tersebut memotivasi individu untuk memberikan kontribusi di luar pekerjaan utama mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Arista Windraswari dan Tjahjaningsih, 2019) dan (Wicaksono dan Suko, 2022) yang menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki dampak pada OCB.

H1 : Terdapat Pengaruh Modal Psikologis Terhadap OCB

Hubungan Motivasi Terhadap OCB

Motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk lebih berpartisipasi dalam perilaku OCB. Individu yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik akan lebih cenderung melakukan tindakan positif di luar tugas pokok mereka. Teori motivasi McClelland mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku pegawai di lingkungan kerja. Dalam teorinya, ia mengemukakan bahwa individu memiliki motif berbeda, seperti motif pencapaian, motif afiliasi, dan motif kekuasaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian milik (Hendrawan *dkk.*, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku OCB. Penelitian lain milik (Shaaban, 2018) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki dampak yang positif terhadap OCB.

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap OCB

Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap OCB

Tingkat komitmen organisasi individu terhadap organisasi akan secara positif memengaruhi tingkat OCB yang akan mereka tunjukkan. Komitmen organisasi individu terhadap organisasi, seperti komitmen afektif dan normatif dapat memotivasi individu untuk melakukan tindakan sukarela yang dapat mendukung suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa terikat dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Menurut Allen dan Meyer dalam konteks komitmen organisasi mengemukakan bahwa komitmen afektif (perasaan positif terhadap organisasi) dan komitmen normatif (perasaan kewajiban untuk tetap berada di organisasi) mempengaruhi individu dalam organisasi. Teori tersebut sejalan dengan penelitian milik (Takwisti dan Suhana, 2022) dan (Hudyanto dan Fauzan, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku OCB.

H3 : Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap OCB

Gambar 1 menunjukkan model penelitian berdasarkan tinjauan literatur dan pengembangan hipotesis di atas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dalam pendekatannya. Data yang dipergunakan untuk adalah data primer yang cara pengambilannya menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi penelitian ini terdiri dari 190 karyawan DISPERINDAG, termasuk 167 karyawan yang dipilih untuk menjadi sampel penelitian ini. *Purposive sampling* digunakan sebagai teknik untuk pengambilan sampel, dengan syarat-syarat berikut:

- 1) Pegawai DISPERINDAG dengan pendidikan minimal SMA.
- 2) Pegawai DISPERINDAG yang memiliki masa kerja ≥ 3 tahun.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai kemampuan alat ukur untuk mengukur sesuatu dengan akurat (Mas'ud, 2004). Pengujian validitas guna menilai suatu kuesioner dianggap valid atau tidak. Untuk penelitian ini digunakan KMO MSA (*Kaiser Meter Olkin Measure of Sampling Adequacy*). KMO MSA adalah metode yang dipergunakan untuk mengukur kecukupan sampel. Persyaratan KMO MSA adalah bahwa instrumen penelitian dianggap valid jika nilai KMO $\geq 0,5$ dan nilai *loading factor* $\geq 0,4$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kemampuan suatu instrumen penelitian untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu (Mas'ud, 2004). Jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten, maka sebuah butir kuesioner dianggap reliabel. Teknik *Alfa Cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini. Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Alfa Cronbach* $\geq 0,7$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono, (2011) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk memperkirakan perubahan nilai dari suatu variabel jika ada perubahan pada variabel lainnya. Disebut berganda karena jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan naik turun variabel independen sebagai prediktor diubah (Ghozali, 2013).

Dari hasil analisis regresi dapat ditafsirkan dengan besarnya sumbangan koefisien β terhadap variabel, arah regresi positif atau negatif dan kontribusi dominan atau minimal dari suatu variabel.

Uji Model

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi adalah ukuran yang menyuguhkan besaran potensi variabel bebas untuk mendeskripsikan perubahan yang disebabkan oleh variabel terikat (Ghozali, 2013). Sementara itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang dimiliki. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen mampu menjelaskan sangat baik oleh variabel independen, begitu pula sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini guna menilai secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini membandingkan tingkat signifikansi nilai ($F\alpha = 0,05$) dengan persyaratan berikut :

- 1) Nilai sig $< 0,05$, ditemukan pengaruh signifikan secara bersama-sama.
- 2) Nilai sig $> 0,05$, tidak ditemukan pengaruh signifikan secara bersama-sama.

Uji Hipotesis (Uji Signifikansi)

Uji signifikansi guna menentukan signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan mengukur tingkat signifikansinya. Selain itu, uji

ini memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam melakukan uji signifikansi tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$) digunakan dengan kriteria berikut :

- 1) Nilai sig $< 0,05$, ditemukan pengaruh yang signifikan.
- 2) Nilai sig $> 0,05$, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 167 responden, peneliti mampu mengumpulkan kembali 111 eksemplar yang dibagikan, dan tidak ada satu pun kuesioner yang rusak atau tidak lengkap. Maka dari itu, jumlah kuesioner yang mampu peneliti analisis sebanyak 111. Data tersebut dapat diamati di tabel 2 pada lampiran.

Hasil Uji Validitas

Melalui pengujian ini diketahui nilai KMO dari variabel Modal Psikologis (X1) adalah 0,855 dan nilai *loading factor* $\geq 0,4$, Motivasi (X2) 0,849 dan nilai *loading factor* $\geq 0,4$, dan Komitmen Organisasional (X3) 0,880 dan nilai *loading factor* $\geq 0,4$, sehingga semua indikator pada variabel Modal Psikologis, Motivasi dan Komitmen Organisasional dikatakan valid. Namun variabel OCB (Y1) ada 3 indikator yang tidak memenuhi nilai *loading factor* sehingga dilakukan pengujian ulang dan menghapus ketiga indikator tersebut, sehingga memperoleh KMO 0,843 dan nilai *loading factor* $\geq 0,4$, maka variabel OCB dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil uji yang dilakukan, setiap variabel memiliki koefisien *Alfa Cronbach* $> 0,7$. Maka semua indikator yang terdapat pada masing-masing variabel Modal Psikologis (X1), Motivasi (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan OCB (Y1) dapat dikatakan reliabel dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Hasil Analisis Data

Pengujian ini pada tabel 4 menjelaskan nilai *standardized coefficients Beta* bernilai positif yaitu Modal Psikologis (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasional (X3). Dari hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,445X1 + 0,065X2 + 0,424X3$$

Persamaan dari hasil uji di atas, mengartikan bahwa :

- 1) Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap dependen.

2) Variabel modal psikologis merupakan variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap OCB.

3) Variabel yang paling kecil terhadap variabel OCB adalah variabel motivasi.

Hasil Uji Model

Perhitungan pada tabel 3 menjelaskan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* sebesar 0,639. Ini berarti bahwa variabel modal psikologis, motivasi dan komitmen organisasional mampu mendeskripsikan variabel OCB pada pegawai DISPERINDAG sebesar 63,9% sedangkan 36,1% lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Perhitungan uji simultan pada tabel 3, menerangkan hasil uji F dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,5$. Ini dapat diartikan, variabel independent (modal psikologis, motivasi dan komitmen organisasional) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (variabel OCB) maka dari itu, model penelitian ini dianggap memadai untuk dilanjutkan penelitiannya.

Hasil Uji Hipotesisi (Uji Signifikansi)

Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4, tingkat signifikansi modal psikologis $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, modal psikologis mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis 1 diterima.

H1 : Modal Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap OCB

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4, tingkat signifikansi motivasi $0,489 > 0,05$. Oleh karena itu, motivasi mempengaruhi OCB secara positif namun tidak signifikan, sehingga hipotesis 2 ditolak.

H2 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB

3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4, tingkat signifikansi komitmen organisasional $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis 3 diterima.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data maka akan dilakukan pembahasan secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana dampak variabel independent terhadap variabel dependen dengan analisis berikut :

1. Maksud dari penelitian ini adalah guna memahami pengaruh Modal Psikologis terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji analisis data menerangkan bahwa variabel modal psikologis (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y1) pada pegawai DISPERINDAG. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Arista Windraswari dan Tjahjaningsih, 2019) serta (Wicaksono dan Suko, 2022) yang juga menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan OCB pegawai DISPERINDAG maka modal psikologis pegawai harus ditingkatkan juga.
2. Maksud dari penelitian ini adalah guna memahami pengaruh Motivasi terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji analisis data menerangkan bahwa variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB (Y1) pada pegawai DISPERINDAG. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan menuntut tingkat keseriusan dan konsentrasi yang tinggi sehingga kurang tercermin untuk perilaku suka membantu pekerjaan orang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan OCB pegawai DISPERINDAG tidak perlu melalui motivasi. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Patiwael *dkk.*, 2021), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB.
3. Maksud dari penelitian ini adalah guna memahami pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB. Hasilnya menerangkan bahwa variabel komitmen organisasional (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y1) pada pegawai DISPERINDAG. Temuan ini sesuai dengan milik (Takwisti dan Suhana, 2022) dan (Hudyanto dan Fauzan, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku OCB. Ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan OCB pegawai, diperlukan juga untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, variabel modal psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pegawai DISPERINDAG. Artinya, semakin tinggi tingkat modal psikologis, semakin meningkat pula OCB pegawai.

Pada variabel motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB pegawai DISPERINDAG. Artinya, semakin tinggi motivasi tidak mampu meningkatkan OCB pada pegawai.

Pada variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pegawai DISPERINDAG. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pegawai, maka semakin tinggi pula OCB pada pegawai.

Saran

Dari temuan yang telah dilakukan, penulis berusaha memberikan saran dengan menyatakan bahwa pada Modal psikologis pada pegawai DISPERINDAG Provinsi Jawa Tengah memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB pegawai, namun terdapat indikator rata-rata terendah, yaitu “keyakinan diri dalam menghadapi tantangan” sehingga disarankan kepada instansi untuk menyelenggarakan pelatihan atau program pengembangan diri guna meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Pada motivasi pegawai DISPERINDAG Provinsi Jawa Tengah memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan dalam OCB pegawai, namun terdapat indikator rata-rata terendah, yaitu “dapat bekerja di bawah tekanan” sehingga disarankan instansi untuk menghindari memberikan tekanan yang berlebihan kepada pegawai.

Sementara itu, Komitmen organisasional pegawai DISPERINDAG Provinsi Jawa Tengah memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam OCB pegawai, namun terdapat indikator rata-rata terendah, yaitu “meninggalkan organisasi merupakan hal yang tidak etis”. Oleh karena itu, instansi diharapkan untuk mempertahankan/menciptakan lingkungan yang membuat pegawai tidak keluar dari organisasi.

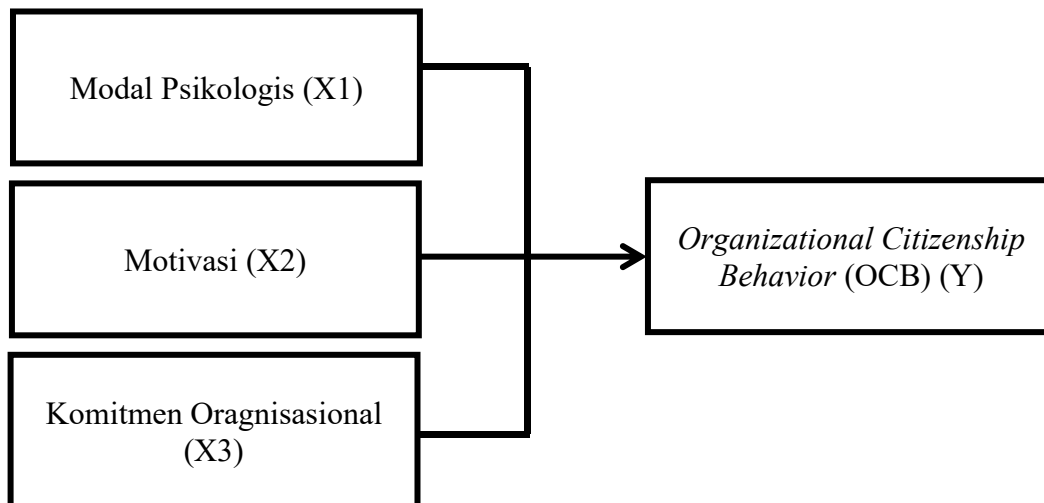
DAFTAR PUSTAKA

Arista Windraswari, D. dan E. Tjahjaningsih. 2019. Pengaruh Modal Psikologis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kendal dan Sekretariat Dinas Pekerjaaa. *Proceedings 6th NCAB (National Conference on Applied Business)*. No.

- ISBN: 978-602-9026-29-0, h. 94–108.
- Dilla, N., W. Parimita dan S. Suherdi. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Rickindo. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*. Vol. 2, No. 2, h. 409–428.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrawan, A., Indriyani, H. Sucahyowati dan K. Cahyadi. 2020. Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT MK Semarang. *Jurnal Administrasi dan Kesekretariatan*. Vol. 5, No. 1, h. 74–87.
- Hudyanto, C. B. dan M. Fauzan. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JURSIMA (Jurnal Sistem Informasi & Manajemen)*. Vol. 11.
- Khasanah, S. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele). *JIMMBA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*.
- Kustiyani, A. N., H. Yudomartono dan I. Soemaryani. 2023. The Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior with Work Engagement as a Mediating Variable in Millennial Generation Employees at Bandung City Startups. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol. 6, No. 1, h. 290–301.
- Lie, D., T. Agustina, D. Susanti, A. Basriani dan A. Sudirman. 2022. Reflection on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Antecedents of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Education Research and Evaluation*. Vol. 6, No. 1, h. 36–43.
- Luthans, F., C. M. Youssef dan B. J. Avolio. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Daignosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. 4 ed. Semarang: Nadan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McClelland, D. 1987. *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meyer, J. P. dan N. Allen. 1997. *Commitment In The Workplace : Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff dan S. B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. First Edit. California: SAGE Publication.
- Patiwael, W., J. Herawati dan I. S. Kurniawan. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 4, No. 3, h. 156–161.
- Saputri, Y. N. dan A. Partina. 2022. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul. *JEB STIE YKPN Yogyakarta*. Vol. 16, No. 1, h. 59–65.
- Sari, S. A. P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*. Vol. 2, No. 1, h. 30–40.
- Shaaban, S. 2018. The Impact of Motivation on Organisational Citizenship Behaviour

- (OCB): The Mediation Effect of Employees' Engagement. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 6, No. 2, h. 58–66.
- Souisa, J., C. Rizkiana dan T. E. Yani. 2021. Pengaruh Modal Psikologis, Po-Fit Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Akpol Semarang. *Solusi*. Vol. 19, No. 4, h. 346.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsi dan A. Rizal. 2021. The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Organizational Comiitment Mediation (Study on Jaken and Jakenan Health Center Employee). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*. Vol. 02, No. 06, h. 69–88.
- Takwisti, A. dan Suhana. 2022. Upaya Peningkatan Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasional dan Persepsi Keadilan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang). *YUME : Journal of Management*. Vol. 5, No. 1, h. 261–270.
- Wicaksono, I. D. dan B. Suko. 2022. Pengaruh Modal Psikologi dan Knowledges Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *SEIKO : Journal of Management & Business*. Vol. 5, No. 1, h. 2022–576.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1 Data Pra Surveyy perilaku OCB Pada Pegawai DISPERINDAG

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Altruism</i>								
1	Saya akan membantu teman kerja sewaktu membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.	1	3	2	8	6	75	3,75
2	Saya bersedia memberikan pelatihan	0	6	1	8	5	72	3,6

	kepada pegawai baru meski bukan kewajiban.							
3	Meskipun di waktu istirahat, saya akan membantu teman kerja saya.	0	7	4	6	3	65	3,25
<i>Conscientiousness</i>								
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur Perusahaan.	0	0	3	10	7	84	4,2
5	Jika teman kerja saya membutuhkan penjelasan, saya akan berusaha memberikan penjelasan.	0	4	6	5	5	71	3,55
6	Saya selalu menyelesaikan tugas dan kewajiban kerja saya dengan tepat waktu dan tanpa kesalahan.	0	0	3	8	9	86	4,3
<i>Sportsmanship</i>								
7	Saya akan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dengan penuh semangat.	0	0	0	10	10	90	4,5
8	Saya selalu berusaha untuk tetap positif dan fokus pada tindakan yang dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik.	0	0	4	8	8	84	4,2
9	Saya senang memberikan saran atau masukan yang konstruktif kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.	1	3	5	7	4	70	3,5
<i>Courtesy</i>								
10	Saya sering berbicara tentang organisasi saya.	0	2	8	4	6	74	3,7
11	Untuk menghindari masalah interpersonal dengan rekan kerja dan atasan, saya menjaga hubungan.	1	2	4	7	6	75	3,75
12	Saya mempertimbangkan bagaimana sikap saya terhadap rekan kerja saya berdampak.	0	2	8	7	3	71	3,55
<i>Civic Virtue</i>								
13	Saya sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana perusahaan berkembang.	0	2	6	7	5	75	3,75
14	Saya sering mengikuti acara yang diadakan oleh organisasi tempat saya bekerja..	0	1	7	7	5	76	3,8
15	Untuk kemajuan organisasi, saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik..	0	0	6	9	5	79	3,95
Jumlah Rata-rata OCB								3,82

Sumber : Data yang telah diolah oleh peneliti, 2023

Tabel 2 Penyebaran Kuesioner dan Pengumpulan Data

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang didistribusikan	167
2.	Kuesioner yang dikembalikan	111
3.	Kuesioner yang mengalami kerusakan	-
4.	Kuesioner yang akan diolah	111
<i>Respon Rate</i>		66,4%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova	
	<i>Adjusted R²</i>	F	Sig
Modal Psikologis, Motivasi, Komitmen Organisasional	0,639	66,011	0,000

Sumber : Data yang telah diolah oleh peneliti, 2023

Tabel 4 Hasil Analisis Data

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Sig	Standar Alpha	Keterangan
Modal Psikologis (X1)	0,445	0,000	0,05	Positif dan signifikan
Motivasi (X2)	0,065	0,489	0,05	Positif dan signifikan
Komitmen Organisasional (X3)	0,424	0,000	0,05	Positif dan signifikan

Sumber : Data yang telah diolah oleh peneliti, 2023