

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA
KANTOR KECAMATAN KEBASEN KABUPATEN BANYUMAS



Oleh :

Happy Ayunda Effrilyan

NIM 212321028

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP

2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Happy Ayunda Effrilyan

NIM : 212321028

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 30 Januari 2026

Yang membuat pernyataan



Happy Ayunda Effrilyan

2321028

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **HAPPY AYUNDA EFFRILYAN**
NIM : 212321028
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Selasa, 10 Maret 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

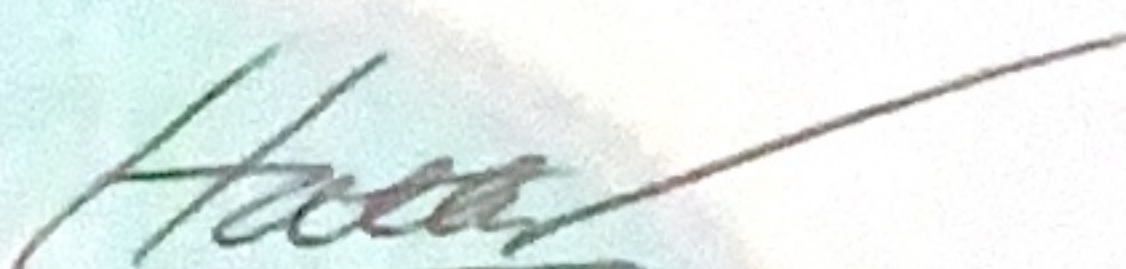
Cilacap, 10 Maret 2026

Dewan Sidang

Ketua

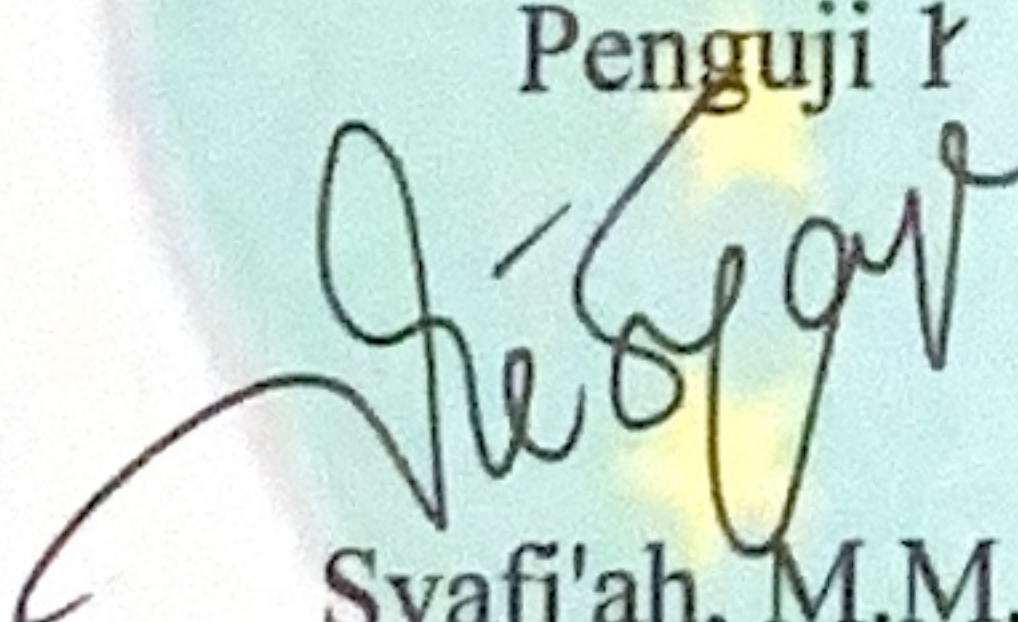
Sekretaris

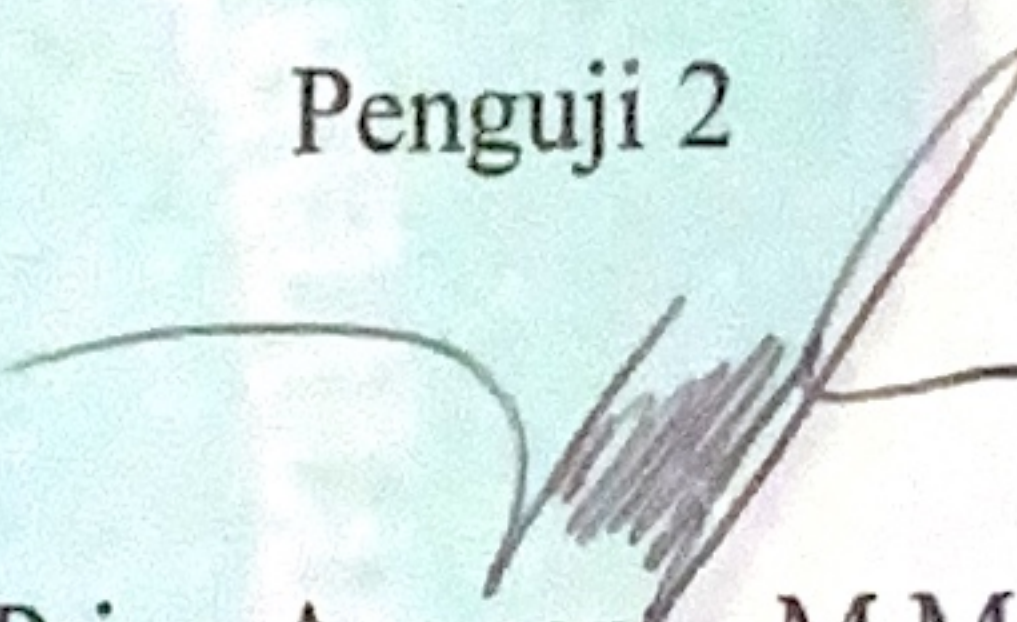

Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIDN. 0631058803


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Penguji 1

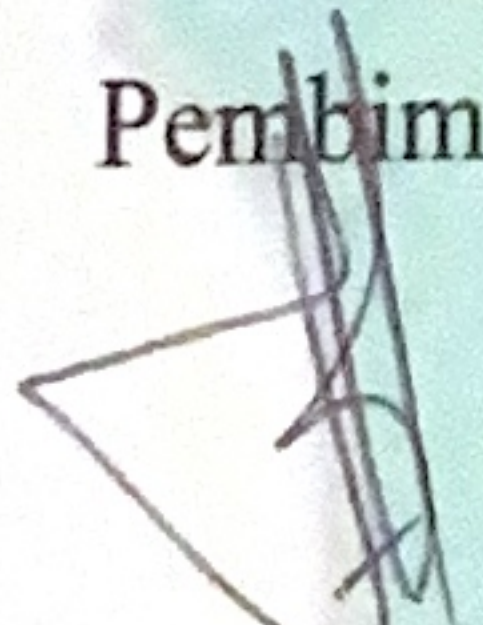
Penguji 2

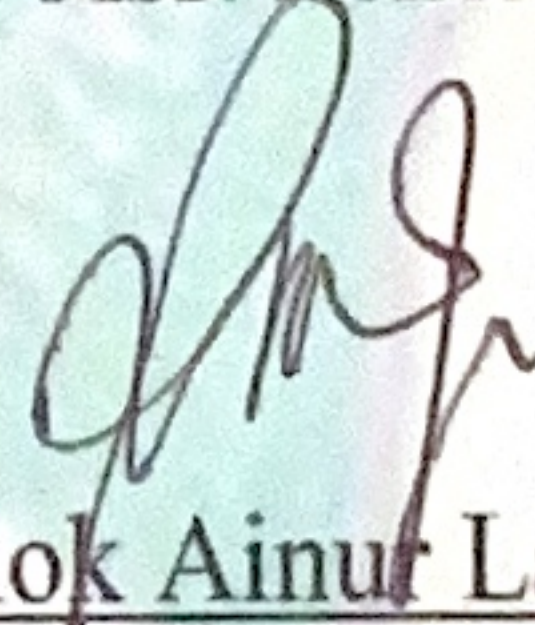

Syafi'ah, M.M.
NIDN. 0017108405


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Pembimbing

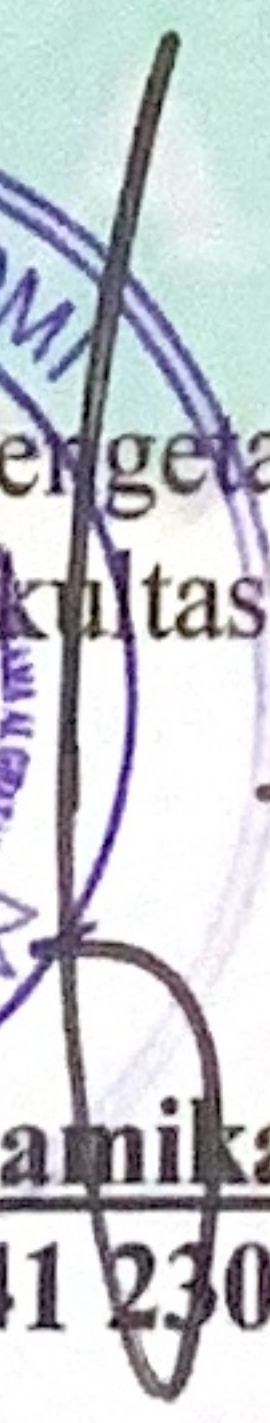
Ass. Pembimbing


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101


Elok Ainur Latif, M.M.
NIDN. 0631109002



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama
Al Ghazali Cilacap

Di -

Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Happy Ayunda Effrilyan

NIM : 212321028

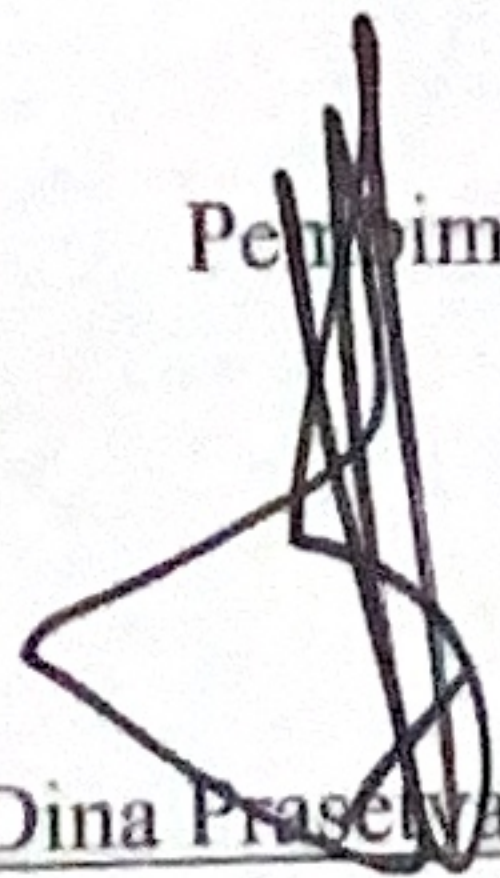
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setujui dan dapat di ajukan untuk siding munaqosah, Bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga segera dapat di munaqosah kan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

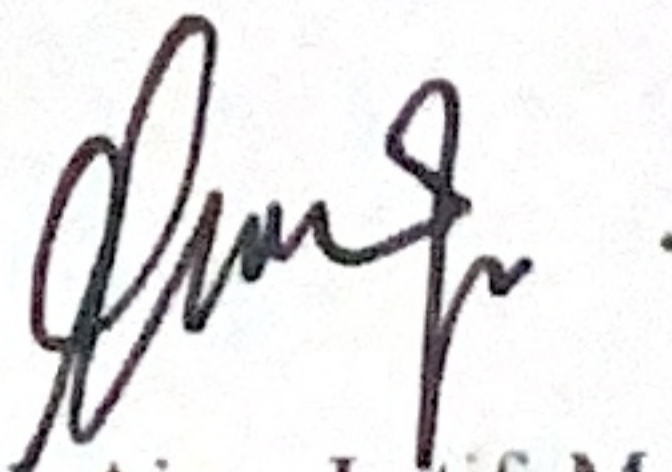
Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum., M.M

NIDN.0608078104

Pembimbing II



Elok Ainur Latif, M.M.

NIDN. 0631109002

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Skripsi
Lamp : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap	
Di -	
	Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

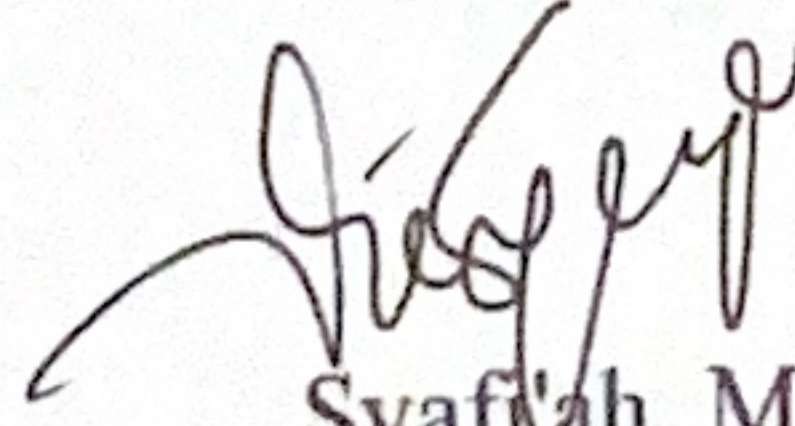
Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Happy Ayunda Effrilyan
NIM : 212321028
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Strata Satu (S-1).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cilacap,
Konsultan



Syafiah, M.M.

NIDN. 0017108405

HALAMAN MOTTO

“Setiap proses yang dijalani dengan sungguh-sungguh akan bermuara pada hasil yang bermakna.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya, karya ilmiah ini penulis persembahkan sebagai bentuk ungkapan terima kasih dan penghormatan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, doa, serta kontribusi berarti dalam perjalanan penyusunan karya ini.

1. Pertama dan utama, penulis mempersembahkan karya ini kepada **Ibuku tercinta, Suyatmi**. Terima kasih atas kasih sayang yang tulus, doa yang tidak pernah terputus, serta kesabaran dan pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah penulis. Ibu telah menjadi sumber kekuatan, ketenangan, dan keteladanan dalam menjalani kehidupan, serta mengajarkan arti keikhlasan dan keteguhan hati dalam menghadapi berbagai keadaan.
2. Selanjutnya, penulis mempersembahkan karya ini kepada **Ayah tercinta, Khasanudin**. Terima kasih atas kerja keras, bimbingan, dan nasihat yang selalu diberikan dengan penuh ketulusan. Ayah telah mengajarkan nilai-nilai tanggung jawab, kejujuran, dan semangat pantang menyerah, yang menjadi bekal penting bagi penulis dalam menempuh pendidikan dan menjalani kehidupan.
3. Penulis juga mempersembahkan karya ini kepada **keluarga besar** yang senantiasa memberikan dukungan moral, perhatian, dan kepercayaan. Kehadiran keluarga menjadi penguat ketika penulis mengalami kelelahan maupun keraguan, serta menjadi pengingat bahwa setiap proses yang dijalani tidak pernah dilakukan sendiri.
4. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada **seluruh teman dan sahabat** yang telah menemani proses panjang penyusunan karya ini. Terima kasih atas kebersamaan, diskusi, bantuan, serta semangat yang diberikan dalam berbagai situasi. Kehadiran kalian telah memberikan warna tersendiri dalam perjalanan akademik penulis dan menjadi bagian penting dari proses pembelajaran.
5. Akhirnya, karya ini juga penulis persembahkan kepada **diri sendiri**, sebagai bentuk penghargaan atas usaha, kesabaran, dan ketekunan dalam menyelesaikan setiap tahap proses akademik ini. Semoga karya sederhana ini

dapat menjadi pijakan awal untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan manfaat yang lebih luas di masa mendatang.

KATA PENGANTAR

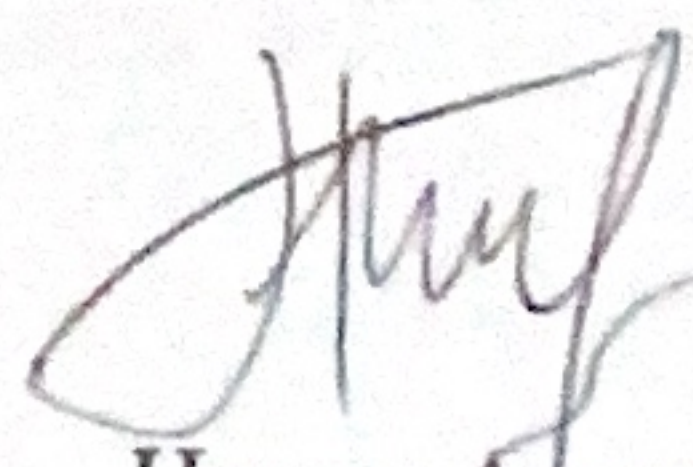
Alhamdulillah, puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas” dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap.

Dalam penulisan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Dina Prasetyaningrum., M.M dan Ibu Elok Ainur Latif, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan proposal skripsi ini, Demikian proposal skripsi ini kami sampaikan semoga dapat berguna dan dapat bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Cilacap, 08 Febuari 2026

Penyusun



Happy Ayunda Effrilyan

NIM: 212321028

RINGKASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 40 pegawai dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi terstruktur, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formal, seperti membantu rekan kerja dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menandakan bahwa keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga kedua variabel tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku kerja positif pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, implikasi praktis yang dapat diberikan adalah perlunya pihak Kantor Kecamatan Kebasen untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang adil, nyaman, dan mendukung, serta memperkuat komitmen organisasi dengan meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Upaya ini diharapkan dapat mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* secara berkelanjutan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Pegawai Kecamatan, Kinerja Organisasi.

SUMARRY

This study uses a quantitative approach with the research subjects being all employees of the Kebasen Subdistrict Office in Banyumas Regency. The research is titled “The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Kebasen Subdistrict Office in Banyumas Regency.” The purpose of this study is to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB), both partially and simultaneously. The sampling technique used is saturated sampling, so that the entire population of 40 employees is used as the research sample. Data collection was carried out through questionnaires and structured observations, while data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS software, which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and determination coefficients.

The results of the study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employees who are satisfied with their jobs tend to exhibit voluntary behavior beyond their formal duties, such as helping colleagues and maintaining a conducive work environment. In addition, organizational commitment has also been proven to have a positive and significant effect on OCB, indicating that employees' emotional attachment and loyalty to the organization encourage extra-role work behavior. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, so that both variables play an important role in shaping positive employee work behavior.

Based on the results of this study, the practical implication is that the Kebasen Subdistrict Office needs to improve employee job satisfaction by creating a fair, comfortable, and supportive work environment, as well as strengthening organizational commitment by increasing employee involvement and sense of belonging to the organization. These efforts are expected to encourage the formation of sustainable Organizational Citizenship Behavior, which will have a positive impact on improving organizational performance and the quality of public services.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Subdistrict Employees, Organizational Performance.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
NOTA KONSULTAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
RINGKASAN	xi
SUMARRY	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
HALAMAN LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Ruang lingkup Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	12
A. Telaah Pustaka	12
1. Grand Theory	12
2. Kepuasan Kerja	14
3. Komitmen Organisasi	17
4. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	20
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Berfikir	29
D. Pengembangan Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34

1. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
2. Jenis dan Sumber Data	35
3. Teknik Pengumpulan Data	36
4. Populasi dan Sampel	37
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	39
C. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3. Regresi Linear Berganda.....	44
4. Uji T	45
5. Uji F	46
6. Koefisien determinasi (R^2).....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Data Penelitian.....	48
B. Analisis Data.....	48
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Regresi Linear Berganda.....	60
4. Uji T	61
5. Uji F	63
6. Koefisien Determinasi (R^2)	64
C. Hasil dan Pembahasan	65
1. Hasil	65
2. Pembahasan.....	67
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	74
A. Simpulan	77
B. Implikasi	78
C. Keterbatasan Penelitian.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jabatan dan Jumlah Anggota Kantor Kecamatan Kebasen.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3. 2 Populasi Dan Sampel	37
Tabel 3. 3 Definisi Operasional.....	39
Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel X1.....	51
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Variabel X1	52
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel X2.....	52
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel X2.....	53
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Y.....	53
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Y	54
Tabel 4. 7 Uji Normalitas	55
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4. 11 Uji t.....	61
Tabel 4. 12 Uji F	63
Tabel 4. 13 Koefesien Determinasi (R ²).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	30
-------------------------------------	----

HALAMAN LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Pengisian Instrumen Penelitian	85
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	89
Lampiran 3 Bagan Struktur	94
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	95
Lampiran 5 Tabulasi data Penelitian	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konfigurasi organisasi, Sumber Daya Manusia menempati posisi fundamental yang menentukan keberlangsungan serta akselerasi pencapaian tujuan institusional. Keberhasilan organisasi pada hakikatnya tidak semata-mata ditopang oleh sistem maupun struktur formal, melainkan oleh efektivitas kinerja individu yang menjalankan fungsi operasionalnya. Apabila kapasitas kerja sumber daya manusia teraktualisasi secara optimal dan produktif, maka proses pengembangan organisasi akan memperoleh penguatan yang signifikan. Oleh karena itu, realisasi target perusahaan mensyaratkan adanya komitmen dan kontribusi ekstra dari pegawai, melampaui pemenuhan kewajiban administratif semata.

Dalam konteks era artificial intelligence, dinamika kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berlangsung secara akseleratif dan tidak terelakkan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk mengonstruksi kualitas sumber daya manusia yang adaptif dan kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan tidak hanya menjalankan tugas sesuai deskripsi jabatan formal, tetapi juga menunjukkan inisiatif profesional dengan mengambil peran tambahan tanpa orientasi langsung pada imbalan material. Dengan demikian, nilai kontribusinya terhadap perusahaan menjadi lebih substansial dan strategis.

Untuk merealisasikan sumber daya manusia yang unggul, organisasi perlu mengimplementasikan kebijakan yang berorientasi pada penciptaan

lingkungan kerja yang kondusif serta pemenuhan kebutuhan karyawan secara komprehensif. Sebagaimana dikemukakan oleh Rulianti dan Nurpribadi (2023), kondisi kerja yang memberikan rasa aman dan kenyamanan akan berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya berfungsi sebagai determinan penting dalam membentuk loyalitas, komitmen, dan kinerja yang berkelanjutan di dalam organisasi (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipahami sebagai bentuk perilaku sukarela yang diekspresikan tanpa ekspektasi kompensasi formal, namun menghasilkan kontribusi konstruktif bagi organisasi maupun individu pelakunya. Tindakan tersebut tidak hanya memperkuat efektivitas kolektif, tetapi juga membentuk citra personal sebagai individu yang memiliki sensitivitas sosial tinggi, kepedulian interpersonal, serta kerendahan hati (Gafriyani dkk., 2023).

Dalam kerangka manajemen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diposisikan sebagai indikator strategis, khususnya pada lingkungan kerja yang menuntut intensitas kolaborasi dan partisipasi yang melampaui deskripsi tugas formal. Keberadaan OCB memperkaya dinamika kerja tim karena mendorong kontribusi ekstra yang tidak tercantum secara eksplisit dalam kontrak kerja. Atikah (2020) mengidentifikasi sejumlah determinan yang memengaruhi munculnya OCB, antara lain kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, karakteristik kepribadian atau suasana hati (mood), budaya serta iklim organisasi, motivasi, jenis kelamin,

masa kerja, dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Faktor-faktor tersebut berinteraksi secara kompleks dalam membentuk kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku kewargaan organisasi secara konsisten.

Dalam konteks organisasi sektor publik, perilaku kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang bersifat formal, tetapi juga oleh perilaku kerja yang melampaui tuntutan peran yang telah ditetapkan. Salah satu konsep yang menjelaskan perilaku tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung tercantum dalam deskripsi pekerjaan, namun berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Meskipun setiap pegawai telah memiliki tugas pokok dan fungsi yang jelas, keberadaan OCB tetap menjadi aspek penting karena organisasi pada praktiknya membutuhkan kontribusi tambahan seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi. Perilaku tersebut tidak dapat sepenuhnya diatur melalui sistem formal, tetapi berkembang dari sikap dan kesadaran individu dalam bekerja.

Merujuk pada berbagai determinan yang telah diidentifikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menempati posisi yang esensial dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kedua variabel tersebut perlu diprioritaskan karena memiliki implikasi langsung terhadap dinamika perilaku individu dalam organisasi. Secara konseptual, keterkaitan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bersifat erat, sehingga kepuasan

kerja diposisikan sebagai determinan utama yang memicu munculnya perilaku OCB pada pegawai.

Asumsi tersebut diperkuat oleh temuan Ghiffari (2024) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menampilkan karakteristik OCB secara lebih intens dibandingkan dengan pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong individu untuk mengekspresikan sikap positif terhadap organisasi, memperlihatkan dukungan kolegal kepada rekan kerja, mematuhi regulasi yang berlaku, serta menunjukkan kesediaan untuk melampaui standar kinerja formal yang ditetapkan. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memperkuat kecenderungan perilaku kewargaan organisasi secara konsisten (Ghiffari, 2024).

Pegawai yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang kuat memiliki probabilitas lebih besar untuk menginternalisasi nilai, visi, dan tujuan institusi sebagai bagian integral dari identitas profesionalnya. Komitmen tersebut tercermin melalui kesiapan psikologis maupun kesiapan operasional dalam menunaikan seluruh tanggung jawab yang diemban. Dengan demikian, pelaksanaan tugas tidak dipersepsikan sekadar sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai manifestasi dari keterikatan yang autentik terhadap organisasi.

Komitmen organisasi tidak hanya menjadi atribut individual, tetapi juga perlu terinstitusionalisasi pada level kelompok kerja. Proses kolektif tersebut

dapat terfasilitasi apabila pimpinan menjalankan fungsi pembinaan, penyediaan sumber daya, serta pengendalian secara proporsional melalui pendekatan yang berbasis perhatian dan dukungan. Sikap atensi serta dorongan yang konsisten dari atasan berkontribusi dalam membentuk kesadaran internal anggota untuk berpartisipasi secara aktif dan bertanggung jawab. Pada tahap ini, kesadaran komitmen berkembang secara otonom sebagai konsekuensi dari kepedulian dan dukungan yang dirasakan dalam lingkungan kerja.

Sebagai institusi pelayanan publik, Kantor Kecamatan Kebasen dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat, bahkan melampaui batasan tanggung jawab administratif yang bersifat formal. Dalam konteks tersebut, keberadaan sumber daya manusia yang mampu mempertahankan konsistensi kinerja setiap saat menjadi prasyarat utama bagi keberlangsungan fungsi pelayanan. Organisasi ini tidak hanya memerlukan pegawai yang menjalankan tugas sesuai deskripsi jabatan, tetapi juga individu yang bersedia mengambil inisiatif tambahan demi meningkatkan efektivitas operasional.

Kesediaan untuk memberikan kontribusi yang melampaui peran normatif mendorong terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja secara simultan. Dampaknya, organisasi memperoleh manfaat institusional berupa peningkatan kualitas pelayanan serta penguatan kinerja kolektif. Temuan Manurung (2020) menegaskan bahwa kontribusi ekstra dari pegawai berimplikasi positif terhadap capaian organisasi, terutama dalam meningkatkan daya respons dan kinerja pelayanan publik.

Tabel 1. 1 Data Jabatan dan Jumlah Anggota Kantor Kecamatan Kebasen

No	Nama Jabatan	Jumlah Anggota
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Kecamatan	1
3.	Bagian Umum dan Kepegawaian	5
4.	Bagian Perencanaan dan Keuangan	3
5.	Bagian Pelayanan dan Perizinan	3
6.	Bagian Tata Pemerintahan	4
7.	Bagian Ketentraman dan Ketertiban Umum	3
8.	Bagian Pemberdayaan Masyarakat	3
9.	Kelompok Jabatan Fungsional	17

Sumber : Kantor Kecamatan Kebasen

Keberlanjutan serta keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi tidak dapat dicapai secara sederhana, mengingat manajemen memerlukan sinergi intensif antarpegawai disertai tingkat kepedulian yang tinggi terhadap institusi. Dalam konteks tersebut, penguatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipandang sebagai strategi krusial agar pegawai tidak hanya menunjukkan kinerja formal, tetapi juga merasakan kepuasan kerja yang optimal serta mempertahankan komitmen dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara konsisten.

Namun demikian, implementasi nilai-nilai tersebut masih menghadapi sejumlah hambatan. Ketidakpuasan kerja muncul sebagai konsekuensi dari belum optimalnya fungsi manajerial, khususnya dalam pemenuhan hak-hak pegawai dan penyediaan dukungan yang memadai saat pelaksanaan tugas.

Kondisi ini berimplikasi pada menurunnya kepedulian interpersonal antar rekan kerja serta melemahnya manifestasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Di sisi lain, persoalan komitmen organisasi juga terindikasi dari adanya perilaku kurang profesional pada jam kerja, meskipun terdapat tugas lain yang menuntut penyelesaian segera. Situasi tersebut secara langsung memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering dikaitkan dengan munculnya perilaku OCB pada pegawai. Namun demikian, hubungan tersebut tidak dapat dipahami secara deterministik bahwa pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya pasti tidak menunjukkan perilaku OCB. Dalam praktik organisasi, terdapat kemungkinan bahwa sebagian pegawai tetap menunjukkan perilaku prososial terhadap organisasi meskipun tingkat kepuasan kerjanya belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa OCB merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi yang mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap institusi tempatnya bekerja.

Selain itu, karena OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, organisasi pada dasarnya tidak dapat mewajibkan pegawai untuk menampilkan perilaku tersebut secara formal sebagaimana tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Namun demikian, keberadaan OCB tetap dipandang penting karena perilaku ini mampu memperkuat kerja sama, meningkatkan efektivitas koordinasi, serta menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Oleh sebab itu, organisasi perlu

menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong munculnya perilaku OCB secara alami melalui peningkatan kepuasan kerja dan penguatan komitmen organisasi pegawai.

Lebih lanjut, tingginya perilaku OCB tidak selalu secara langsung identik dengan tingginya kinerja formal pegawai, namun berbagai kajian menunjukkan bahwa OCB dapat memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki kecenderungan OCB biasanya menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan kerja, kesediaan bekerja sama, serta komitmen terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi munculnya OCB, khususnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi, menjadi penting untuk diteliti dalam rangka memperoleh gambaran empiris mengenai perilaku kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas

Berdasarkan realitas empiris tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas, sebagaimana dirumuskan dalam judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.

D. Ruang lingkup Penelitian

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, pembatasan ruang lingkup penelitian dipandang sebagai langkah metodologis yang diperlukan guna mencegah terjadinya perluasan pembahasan yang tidak terarah. Pembatasan tersebut dilakukan agar fokus analisis tetap terjaga serta selaras dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Secara operasional, kajian ini difokuskan pada pengujian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Dengan delimitasi tersebut, penelitian diarahkan secara spesifik pada relasi antarvariabel yang telah ditentukan tanpa memperluas pembahasan ke faktor-faktor lain di luar kerangka konseptual yang digunakan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah pemahaman tentang hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks sektor publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian suatu masalah dari aspek ilmiah dapat memberikan pengetahuan yang baru bagi peneliti khususnya pada segi daya analisis yang digunakan peneliti.

- b. Penelitian diharapkan bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Kebasen, dan dapat sebagai bahan masukan untuk mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- c. Untuk memberikan informasi pengetahuan baru bagi pembaca dan dapat memberikan wawasan berfikir secara ilmiah terkait dengan masalah yang akan terus ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Grand Theory

Landasan teoretis utama dalam penelitian ini bertumpu pada *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Lawler dan Thye, yang berakar pada prinsip behaviorisme. Kerangka teori tersebut digunakan untuk menjelaskan variabel dependen, yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB), melalui perspektif hubungan timbal balik dalam konteks organisasi.

Dalam konstruksi Social Exchange Theory, interaksi sosial di lingkungan kerja dipahami sebagai proses pertukaran yang dilandasi oleh evaluasi atas manfaat yang diterima dan kontribusi yang diberikan. Perilaku Organizational Citizenship Behavior diposisikan sebagai bentuk kontribusi sukarela yang berpotensi menghasilkan konsekuensi positif dalam relasi kerja, sehingga memperkuat kohesi sosial dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, OCB tidak hanya merefleksikan tindakan individual, tetapi juga merepresentasikan mekanisme pertukaran sosial yang konstruktif.

Pendekatan teori pertukaran sosial menegaskan bahwa ketika organisasi menyediakan sumber daya, dukungan, atau penghargaan yang bernilai bagi pegawai, maka akan muncul kecenderungan resiprokal dari pegawai untuk membalas melalui peningkatan kinerja dan kontribusi optimal. Relasi timbal balik tersebut menjadi fondasi dalam membangun

komitmen serta perilaku ekstra-peran yang mendukung efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Siswanto dan Suharto (n.d.) mengemukakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) kerap dimaknai sebagai perilaku yang melampaui komitmen kerja formal (extra-job) serta tidak dikaitkan dengan sistem kompensasi langsung. Dengan kata lain, individu yang menunjukkan tingkat OCB tinggi tidak memperoleh imbalan finansial atau penghargaan tertentu secara eksplisit atas tindakan tersebut. Orientasi OCB lebih merefleksikan kecenderungan perilaku sosial individu dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang secara umum diharapkan organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Satwika dan Himam (n.d.) menjelaskan bahwa OCB merupakan sikap prososial yang ditampilkan oleh anggota organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi institusi, meskipun tidak secara langsung terhubung dengan indikator efisiensi individual yang terukur. Dengan demikian, OCB berfungsi sebagai modal sosial organisasi yang memperkuat efektivitas kolektif melalui tindakan sukarela yang bernilai, meskipun tidak terformalisasi dalam sistem penghargaan resmi.

Mengingat definisi di atas, dapat disintesiskan dengan baik bahwa OCB adalah perilaku hierarkis untuk perwakilan yang melakukan pekerjaan melewati permintaan pekerjaan (pekerjaan tambahan) di luar serangkaian tanggung jawab yang diharapkan yang disengaja serta merupakan

keputusan individu, telah khawatir untuk membantu rekan, tunduk pada pedoman lembaga, bertahan kondisi. yang tidak terlalu ideal, menjauhkan diri dari bentrokan dengan rekanan, serta mengambil bagian yang berfungsi dalam menambah kepentingan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi OCB sebagai wujud kontribusi positif karyawan terhadap kinerja organisasi di Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Teori *Social Exchange Theory* dengan prinsip teori *behaviorisme*. Memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana kedua variabel tersebut, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, berkontribusi pada perilaku OCB yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Alvionita & Saputro, (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk efektivitas respons emosional individu terhadap berbagai dimensi pekerjaannya. Konsep ini merefleksikan konfigurasi perasaan pegawai mengenai sejauh mana pekerjaan yang dijalankan dipersepsikan menyenangkan atau tidak. Perspektif serupa dikemukakan oleh Insan & Zusmawati, (2023), yang memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas serta dalam merespons dinamika lingkungan kerja.

Berdasarkan sintesis konseptual tersebut, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap positif tenaga kerja yang mencakup dimensi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dijalani. Sikap ini terbentuk melalui proses evaluatif terhadap karakteristik pekerjaan, yang kemudian dimaknai sebagai bentuk penghargaan terhadap nilai-nilai penting yang terkandung dalam aktivitas kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga terefleksi dalam kecenderungan perilaku yang konstruktif di lingkungan organisasi.

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Meilina, (2017) empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merujuk pada sejauh mana karakteristik tugas mampu memberikan pengalaman kerja yang bermakna. Tingkat kepuasan akan meningkat apabila pekerjaan yang dijalankan memiliki unsur tantangan, variasi, serta daya tarik intrinsik, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan. Pekerjaan yang memungkinkan individu mengoptimalkan kompetensinya cenderung menghasilkan evaluasi positif terhadap aktivitas kerja tersebut.

2) Kepuasan Terhadap Gaji

Kepuasan terhadap gaji berkaitan dengan persepsi pegawai mengenai kelayakan dan keadilan sistem kompensasi yang diterapkan organisasi. Remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai simbol penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Ketika sistem penggajian dipandang adil dan proporsional, tingkat kepuasan kerja akan meningkat karena kebutuhan material maupun psikologis pegawai dapat terpenuhi secara seimbang.

3) Kepuasan Terhadap Supervisi

Kepuasan terhadap supervisi mencerminkan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan dalam konteks manajerial. Peran supervisi menjadi krusial karena atasan berfungsi sebagai pengarah, pembimbing, sekaligus evaluator kinerja. Pola kepemimpinan yang suportif dan komunikatif berimplikasi positif terhadap persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

4) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja berkaitan dengan dinamika interpersonal di lingkungan organisasi. Hubungan kolegal yang harmonis, ditandai dengan sikap kooperatif, ramah, dan saling mendukung, akan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kondisi tersebut memperkuat kenyamanan psikologis pegawai dan pada

akhirnya meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

c. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Venny Fraya Hartin Nst & Muhendy Wijaya, n.d.) adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan dalam pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.

4) Rekan kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan dari keterlibatan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, yang menjadi suatu ikatan

psikologis pegawai pada organisasi Meilina, (2017). Menurut Glorya Adelina Siwi Bernhard Tewal Irvan Trang, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Menurut Zusrony & Kom, (2021) komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan seorang karyawan yang mengenali dan terikat dengan organisasinya. Seorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati pada organisasi tersebut..

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Permatasari dkk., (2024) mengutarakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen, antara lain:

1) Faktor Personal

Faktor ini secara general menjelaskan bahwa individu yang lebih lama bekerjadan berusia lanjut memiliki komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan individu baru yang belum lama memiliki pengalaman kerja dan masih muda biasanya memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah.

2) Karakteristik Pekerjaan dan Peran

Dalam faktor ini yang dimaksudkan adalah kesempatan kerja dan konflik peran nantar karyawan. Apabila kesempatan kerja yang diberikan pada karyawan lebih besar maka komitmen kerja yang dimiliki juga lebih besar karena banyaknya pengalaman yang

didapatkan. Sedangkan pada konflik peran memiliki hubungan negatif yang berdampak pada komitmen karyawan tersebut.

3) Karakteristik Struktural

Apabila karyawan berada dalam organisasi yang memiliki desentralisasi yang baik maka karyawan akan merasa lebih terikat dengan organisasi dan dalam pembuatan keputusan, sehingga menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi pada diri karyawan tersebut.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh dalam komitmen yang dimilikinya juga. Komitmen tersebut antara lain berupa ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal dengan organisasi dan lain sebagainya.

c. Indikator-indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 1990) adalah sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Berkaitan dengan identifikasi, emosional, dan keterlibatan karyawan didalam organisasi.

2) Komitmen normatif

Berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan.

3) Komitmen keberlanjutan

Berkaitan dengan kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi.

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Hikmah Perkasa & Herawaty, (2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu kepribadian yang menjadi pilihan dan kemauan diri sendiri, serta tidak berkaitan dengan hadiah /meningkatkan efektivitas organisasi.

Yulianti dkk., (2025) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku lebih yang bukan menjadi bagian daripada kewajiban kerja secara formal karyawan, tetapi dapat membantu fungsi perusahaan dengan baik.

Irsad dkk., (2025) menyatakan OCB merupakan perilaku sukarela pegawai yang bersedia melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atas kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organisasi Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Venny Fraya Hartin Nst & Muhendy Wijaya, n.d.) adapun faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang dianggap menjadi dari OCB. Pegawai yang merasa puas tentu akan berbicara terkait organisasinya, meringankan beban sesama rekan kerjanya, dan merasa berbesar hati melampaui tuntutan tugasnya dikarenakan pegawai berkeinginan juga memberi *feedback* kepada organisasi.

2) Komitmen Organisasi

Latar belakang yang begitu besar dalam pengaruhi timbulnya sikap OCB merupakan komitmen organisasi. Dimana komponen organisasi yang mempengaruhi terhadap OCB total merupakan komitmen afektif serta kontinuans. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang besar hendak melaksanakan tidak Cuma tugas-tugas yang sudah jadi kewajibannya saja, namun dengan sukarela juga mengerjakan hal-hal yang bisa digolongkan selaku usaha-usaha ekstra (*extra effort*).

3) Kepribadian (Suasana Hati)

Kepribadian adalah perilaku seseorang yang berkeribadian abadi sedangkan suasana hati (*mood*) bisa berubah sewaktu-waktu. *Mood* yang baik dapat menumbuhkan rasa ingin membantu rekan sesama kerjanya. Akan tetapi apabila *mood* seseorang dalam kondisi kurang baik kemungkinan rasa ingin membantu juga menurun.

4) Motivasi

Motivasi diartikan menjadi salah satu kebiasaan yang mengarah kepada aktivitas, dimulai dari dorongan pada diri sendiri (*drive*) ditutup dengan penyesuaian diri. Motivasi ialah suasana yang menggerakkan jiwa pegawai yang berorientasi untuk mencapai misi organisasi maupun target kerja.

5) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mampu untuk memperlihatkan OCB dengan cara merubah struktur kewajiban karyawan, guna meningkatkan kompetensinya. Semua itu, atas sifat pemimpin yang mempunyai hubungan secara signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dukungan dan gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada karyawan, hal ini dapat dipahami melalui proses modeling ataupun *vicarious learning* yang dilakukan oleh atasan yang kemudian menginspirasi para karyawan untuk melakukan OCB, sehingga atasan dapat menjadi agen model OCB.

6) Budaya dan Iklim Organisasi

Iklim pada suatu organisasi yang baik dapat menjadi penentu apakah seseorang menjalankan kewajiban serta tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ataupun tidak. Apabila iklim diasumsikan secara praktis secara praktis, maka dari itu individu menjadi anggota organisasi yang secara sukarela mengemban tugasnya pada organisasi melebihi tujuan instansi.

7) Jenis Kelamin

Aspek bawaan ataupun ciri psikologis orang semacam karakter, kebutuhan psikologis, serta perilaku ialah prediktor OCB. OCB lebih menonjol dilakukan oleh perempuan dibandingkan laki-laki, sebab pegawai akan merasakan jika OCB ialah elemen daripada kewajiban tugas dan bukanlah sesuatu tugas ekstra.

8) Masa Kerja

Karakteristik personal semacam masa kerja berpengaruh pada OCB. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja pada suatu organisasi mempunyai ikhtilaf yang erat, baik dengan organisasi ataupun dengan rekan kerjanya hingga orang mempunyai orientasi kolektif ketika melaksanakan tugasnya. Artinya, ia hendak lebih mengedepankan keinginan bersama dibandingkan tekad pada dirinya hingga mereka lebih condong siap membantu sesama rekannya serta melakukan sesuatu yang lebih agar mencapai tujuan organisasi.

9) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Karyawan merasa dirinya di *support* oleh perusahaan hingga dia hendak membagikan timbal balik (*feedback*) kepada perusahaan. Sehingga sikap *citizenship* akan tercipta dalam diri karyawan. Sikap *citizenship* yang bisa diarahkan antara lain merupakan memberikan saran yang inovatif, serta meningkatkan keterampilan mereka guna mencapai nilai kinerja.

c. Indikator-indikator yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut (Organ, 2025), sebagai berikut :

1) *Altruism*

Perilaku membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, baik dalam menyelesaikan tugas organisasi maupun menghadapi persoalan pribadi, merepresentasikan bentuk kontribusi sukarela di lingkungan kerja. Tindakan tersebut tidak termasuk dalam kewajiban formal yang tercantum dalam deskripsi jabatan individu yang bersangkutan.

Dalam konteks *Organizational Citizenship Behavior*, aspek ini menegaskan adanya inisiatif prososial yang melampaui tuntutan peran utama. Bantuan yang diberikan didasarkan pada kepedulian interpersonal dan komitmen terhadap efektivitas kolektif, bukan pada kewajiban struktural atau imbalan yang bersifat formal.

2) *Conscientiousness*

Perilaku ini merefleksikan kecenderungan karyawan untuk memberikan kontribusi yang melampaui standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Upaya yang ditunjukkan tidak terbatas pada pemenuhan kewajiban formal, melainkan mencerminkan inisiatif tambahan yang dilakukan secara sadar.

Karakteristik utama dari perilaku tersebut adalah sifatnya yang sukarela serta tidak didasarkan pada pertimbangan kompensasi atau penghargaan tertentu. Orientasi tindakan lebih diarahkan pada kepentingan organisasi dan efektivitas kolektif, bukan pada perolehan imbalan personal.

3) *Sportsmanship*

Perilaku ini mencerminkan sikap toleran yang ditampilkan karyawan ketika organisasi berada dalam situasi yang kurang kondusif. Individu tetap menjalankan tugasnya tanpa mengemukakan keluhan yang berlebihan, meskipun menghadapi kondisi kerja yang tidak sepenuhnya ideal.

Sikap tersebut berkontribusi terhadap terciptanya iklim kerja yang harmonis dan stabil. Dengan meminimalkan ekspresi negatif serta mempertahankan sikap konstruktif, karyawan turut menjaga suasana kerja yang positif dan mendukung interaksi profesional yang sehat antaranggota organisasi.

4) *Courtesy*

Perilaku ini mengindikasikan upaya individu dalam memelihara relasi interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja sebagai langkah preventif terhadap potensi konflik personal. Interaksi yang dibangun didasarkan pada prinsip saling menghargai dan menjaga stabilitas hubungan profesional di lingkungan organisasi.

Selain itu, kecenderungan untuk menunjukkan kepedulian terhadap orang lain merefleksikan orientasi prososial yang memperkuat kohesi tim. Sikap empatik dan perhatian terhadap kebutuhan rekan kerja berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang suportif serta kondusif bagi efektivitas kolektif.

5) *Civic virtue*

Perilaku ini merefleksikan bentuk tanggung jawab individu terhadap keberlangsungan dan perkembangan organisasi, antara lain melalui kesediaan untuk beradaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun struktur organisasi. Selain bersikap adaptif, individu juga dapat menunjukkan inisiatif proaktif dengan memberikan saran konstruktif yang mendukung proses perubahan tersebut.

Aspek ini menegaskan adanya internalisasi tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada setiap anggota untuk berkontribusi dalam peningkatan mutu bidang kerja yang ditekuni. Dengan demikian, perilaku tersebut tidak hanya menunjukkan kepatuhan

terhadap perubahan, tetapi juga komitmen untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan kualitas organisasi secara berkelanjutan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

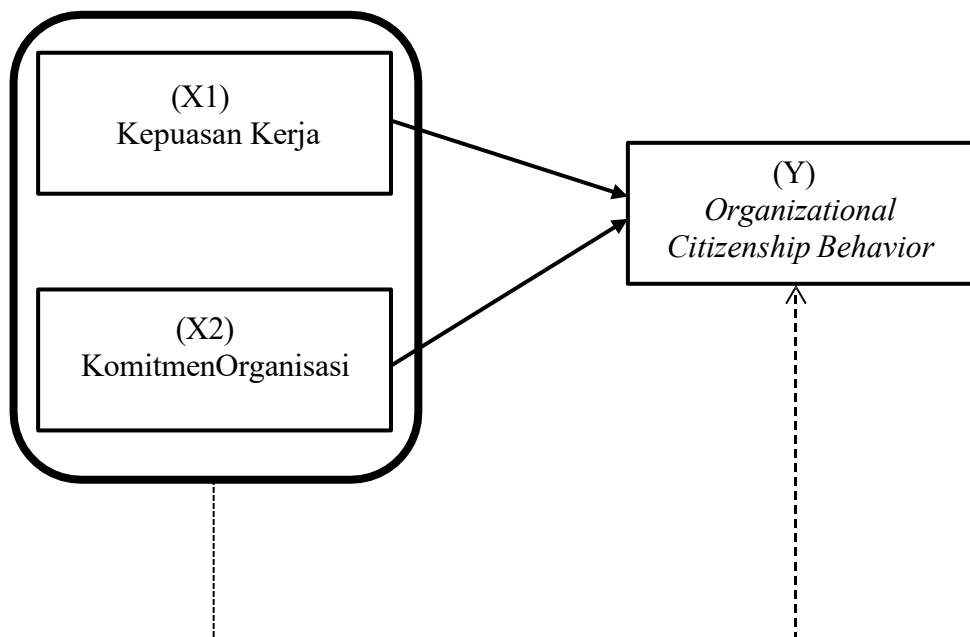
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Prasetyo Kurniawan, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT. Mandom Indonesia	Variabel Independen (X) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap organization citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap organization citizenship behavior Pada PT. Mandom Indonesia dan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organization citizenship behavior pada PT. Mandom Indonesia.
2.	(Lutfi Arbaiyah 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap	Variabel Independen (X) Kepuasan Kerja	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	Dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru
3.	(Etty,2025)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Pegawai Kantor Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Batang Hari	Variabel Independen (X) Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y) Organizational Citizenship Behavior	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut Secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada pegawai Kantor Pemadam Kebakaran (DamKar) di Kabupaten Batang Hari
4.	(Lestari, 2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational	Variabel Indepen (X) Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi	Hasil peneltiian dapat disimpulkan sebagai berikut

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Citizenship Behavior(OCB) Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau	Variabel Dependen (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational</i>

C. Kerangka Berfikir

Menurut Ekonomi et al. (2025), kerangka pemikiran dipahami sebagai konstruksi konseptual yang disusun secara sistematis untuk menata perumusan pertanyaan penelitian sekaligus mengarahkan proses penelaahan terhadap permasalahan yang dikaji. Kerangka ini berfungsi menjelaskan konteks, hubungan antarvariabel, serta rasionalitas yang melandasi dilakukannya penelitian, sehingga alur analisis menjadi terstruktur dan logis.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibangun dengan menempatkan Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel independen, sedangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) diposisikan sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut dirumuskan untuk menguji sejauh mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat Organizational Citizenship Behavior dalam konteks yang diteliti (Ekonomi et al., 2025).

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek gaji, lingkungan kerja,

hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri, cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi. Sikap positif tersebut dapat tercermin dalam perilaku kerja yang melebihi tuntutan formal pekerjaan atau yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB muncul ketika pegawai secara sukarela membantu rekan kerja, menjaga citra organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap organisasi, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi lebih demi kemajuan organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja dipandang sebagai faktor yang mampu meningkatkan OCB pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaan untuk berupaya demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung

jawab, dan keterlibatan yang kuat dalam setiap aktivitas organisasi. Komitmen tersebut tidak hanya diwujudkan melalui kinerja formal, tetapi juga melalui perilaku ekstra peran seperti OCB.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung bersedia bekerja lebih keras, membantu rekan kerja, serta menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena pegawai merasa bahwa keberhasilan organisasi merupakan bagian dari keberhasilan dirinya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya perilaku OCB dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan dua variabel yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Kepuasan kerja berperan dalam menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan, sedangkan komitmen organisasi memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kombinasi keduanya diyakini dapat mendorong pegawai untuk menampilkan perilaku OCB secara lebih konsisten dan berkelanjutan.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan cenderung menunjukkan sikap sukarela dalam membantu rekan kerja, menjaga kedisiplinan, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, seperti Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas, perilaku OCB sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas kerja organisasi.

Oleh karena itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dipandang memiliki pengaruh terhadap terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Kebasen yang berlokasi di Jl. Raya PUK No. 50, Gambarsari, Kecamatan Kebasen, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian yang mengkaji dinamika kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam konteks institusi pelayanan publik tingkat kecamatan.

b. Waktu Penelitian

Periode pelaksanaan penelitian ini dirancang berlangsung selama enam bulan, terhitung sejak Januari hingga Juni 2025. Rentang waktu tersebut dialokasikan untuk seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan instrumen, pengumpulan data lapangan, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan akhir penelitian secara sistematis dan komprehensif.. Berikut ini adalah

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6

berfungsi untuk menghasilkan temuan yang bersifat terukur, teruji, dan dapat digeneralisasikan sesuai dengan kerangka konseptual yang digunakan.

b. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh melalui hasil wawancara dan pemberian kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Kebasen yang dijadikan sampel.
- 2) Data Sekunder merupakan data yang dapat diperoleh melalui sumber-sumber lainnya digunakan untuk mendukung penelitian yang berupa buku-buku, penelusuran internet, jurnal, dan data perusahaan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono, (2022) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menyampaikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik ini dinilai efektif apabila peneliti telah menetapkan secara jelas konstruk yang akan diukur serta memiliki ekspektasi yang terdefinisi mengenai informasi yang dibutuhkan dari responden. Efisiensi penggunaan kuesioner semakin optimal ketika jumlah responden relatif besar dan tersebar pada wilayah yang luas,

karena instrumen ini memungkinkan standardisasi pertanyaan serta kemudahan dalam proses tabulasi dan analisis data. Secara operasional, kuesioner dapat dirancang dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, disesuaikan dengan tujuan penelitian dan karakteristik data yang hendak dihimpun.

- b. Observasi terstruktur melibatkan pengamatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana terhadap objek penelitian. Peneliti menggunakan daftar cek atau pedoman observasi untuk memastikan data yang dikumpulkan relevan dan konsisten. Observasi terstruktur sering digunakan untuk mengamati perilaku, proses, atau fenomena yang terjadi secara alamiah.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Kebasen yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3. 2 Populasi Dan Sampel

No	Nama Jabatan	Jumlah Anggota
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Kecamatan	1
3.	Bagian Umum dan Kepegawaian	5

4.	Bagian Perencanaan dan Keuangan	3
5.	Bagian Pelayanan dan Perizinan	3
6.	Bagian Tata Pemerintahan	4
7.	Bagian Ketentraman dan Ketertiban Umum	3
8.	Bagian Pemberdayaan Masyarakat	3
9.	Kelompok Jabatan Fungsional	17

b. Sampel

Menurut Sugiyono, (2022) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, atau bisa juga diartikan sebagai sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil sesuai dengan prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan sampling jenuh, yang menurut Sugiyono, (2022) melibatkan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 40 pegawai. Teknik ini cocok digunakan untuk menggeneralisasi hasil dengan kesalahan yang sangat kecil, terutama ketika populasi yang diteliti relatif kecil.

Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kebasen, yang berjumlah 40 orang. Mereka mencakup berbagai posisi, termasuk Camat, Sekretaris Camat, Bagian Perencanaan dan Keuangan, Bagian Umum dan Kepegawaian, Bagian Pemerintahan

Desa, Bagian Pelayanan, Bagian Pemberdayaan Masyarakat, Bagian Ketentraman dan Ketertiban Umum, serta anggota kelompok Jabatan Fungsional

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), Serta satu variabel dependen, yaitu *organizational citizenship behavior*. Berikut adalah definisi dari masing- masing.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional
1	Kepuasan Kerja	kepuasan kerja adalah karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang di alami lingkungan kerja. (Alvionita & Hendra Saputro, 2024)	Indikator Kepuasan Kerja menurut (Afandi, 2021) 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan kerja
2	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah sebuah pemacu karyawan bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan	Indikator-indikator komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 1990)

		ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memiliki komitmen dan menghgapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya, (Zusrony & Kom, 2021)	1) Komitmen afektif (identifikasi, emosional, keterlibatan karyawan) 2) Komitmen normatif (perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan) 3) Komitmen keberlanjutan (kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi)
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah kepribadian yang menjadi pilihan dan kemauan diri sendiri, serta tidak berkaitan dengan hadiah, meningkatkan efektivitas organisasi, (Hikmah, 2021)	Indikator-indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> menurut (Organ, 2025) 1) <i>Altruism</i> 2) <i>Conscientiousness</i> 3) <i>Sportsmanship</i> 4) <i>Courtesy</i> 5) <i>Civic Virtue</i>

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menjelaskan tentang analisis fakta yang akan digunakan oleh peneliti beserta alasannya yang dikaitkan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah terusun.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu metode untuk menilai atau mengukur data yang dapat dipercaya kenyataan suatu kuesioner. Menurut Sugiyono, (2022), validitas berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan validitas, perlu melihat kolom *corrected item total correlational* dalam tabel item total statistic yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan *Statistical program for social science (SPSS)*. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan *SPSS* dan dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (dengan taraf signifikansi 5%), maka instrumen dapat dianggap valid.
- 2) Jika nilai r hitung kurang dari r tabel (dengan taraf signifikansi 5%), maka instrumen dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022) reliabilitas merujuk pada tingkatan konsistensi atau ketepatan data yang dihasilkan oleh suatu instrumen dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian

dapat dilakukan dengan metode pengukuran satu kali. Karena alat ukur dapat digunakan dengan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten.
- 2) Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji Normalitas merupakan alat statistik untuk menentukan apakah variabel residual atau confounding dalam model regresi memiliki distribusi normal. Untuk menghindari kesalahan dalam penyebaran informasi, IBM SPSS Statistics digunakan untuk melakukan uji normalitas ini. Distribusi dikatakan tidak normal jika jumlah perhitungan lebih besar atau sama dengan 0,05 (Alpha), sedangkan sebaliknya dikatakan normal jika jumlah perhitungan lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Alpha). Tes Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengukur normalitas penelitian ini, Keputusan Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- 1) Nilai Probabilitas (sig) $> 0,05$, maka berdistribusi normal
- 2) Nilai Probabilitas (sig) $< 0,05$, maka tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam suatu

model regresi. Menurut (Machali, 2021), keberadaan korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dapat menyebabkan kesulitan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara akurat. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan cenderung saling tumpang tindih dalam menjelaskan fenomena yang sama.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain. Apabila kedua variabel independen tersebut saling berkorelasi secara tinggi, maka kontribusi masing-masing variabel terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi sulit untuk dibedakan secara statistik. Oleh karena itu, model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinearitas agar hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Dalam SPSS, uji multikolinearitas dilakukan melalui analisis regresi dengan memperhatikan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

- 2) Jika koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,5, maka juga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat penyebaran data. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Spearman Rho, yaitu dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel independent (x_1, x_2). Kriteria pengujian heteroskedastisitas yaitu :

- 1) Jika hasil pengujian menunjukkan signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika hasil pengujian menunjukkan signifikansi $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono,(2022) regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan oleh penulis adalah regresi linear berganda dengan model analisis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel tergantung

a = Intercept (konstanta)

b = Koefisien regresi untuk X

X = Variabel bebas

X_n = Variabel bebas ke n

e = Nilai residu

Aplikasi model tersebut selanjutnya dikonsisikan dengan penelitian kali ini sehingga dapat diperoleh dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

Y = Organizational Citizenship Behavior

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = variabel kepuasan kerja

X_2 = variabel komitmen organisasi

e = nilai residu

4. Uji T

Menurut Sugiyono, (2022) nilai t hitung digunakan untuk menguji variabel independen (X) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau tidak, suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih

besar daripada nilai t tabel. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- a. Apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka hipotesis diterima
- b. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka hipotesis ditolak

5. Uji F

Menurut Sugiyono, (2022) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama maka diperlukan probability sebesar 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan.
- b. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan.

6. Koefisien determinasi (R^2)

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dapat diketahui melalui nilai koefisien

determinasi. Uji ini bertujuan untuk mendeskripsikan seberapa baik model yang digunakan untuk melakukan penelitian. Selain itu, uji ini digunakan untuk mengetahui kedekatan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (Adjusted R²). Kriteria pengujian R² berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Jika nilai dari R² mendekati 1, maka antar variabelnya memiliki hubungan yang semakin kuat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan komponen awal yang menyajikan pemaparan umum mengenai karakteristik data sebelum dilakukan analisis statistik lanjutan. Penyajian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran awal terkait sifat dan cakupan data yang dihimpun dari objek penelitian, baik ditinjau dari sumber data, jumlah responden, teknik pengumpulan data, maupun variabel yang dianalisis. Melalui pemaparan deskriptif tersebut, pembaca memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konteks data yang menjadi landasan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berorientasi pada pengolahan data numerik untuk menguji relasi serta pengaruh antarvariabel secara objektif, sistematis, dan terukur. Pendekatan ini dipilih karena selaras dengan tujuan penelitian, yakni menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas.

Jenis data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui distribusi kuesioner kepada responden. Responden penelitian mencakup seluruh pegawai instansi tersebut. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yakni kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan

Organizational Citizenship Behavior (Y), dengan mengimplementasikan skala Likert sebagai alat ukur untuk menghasilkan data kuantitatif. Selain data primer, penelitian ini turut memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen institusi, literatur akademik, jurnal ilmiah, serta referensi relevan lainnya guna memperkuat analisis dan interpretasi temuan penelitian.

Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kebasen yang berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu metode penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, total sampel penelitian berjumlah 40 responden. Pemilihan teknik ini didasarkan pada ukuran populasi yang relatif terbatas, sehingga memungkinkan dilakukannya pengamatan secara menyeluruh untuk memperoleh tingkat akurasi hasil yang lebih optimal.

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis mencakup uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui prosedur validitas dan reliabilitas guna menjamin ketepatan serta konsistensi alat ukur dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti. Pengujian ini dimaksudkan untuk

memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara akurat dan menghasilkan data yang stabil apabila digunakan dalam kondisi yang sebanding. Seluruh item pada variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (Y) dianalisis dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS sebagai alat bantu pengolahan data statistik.

Penelitian ini melibatkan 40 responden, sehingga penentuan nilai r-tabel mengacu pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan sebesar $df = n - 2$, yaitu 38. Berdasarkan ketentuan tersebut, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,312. Keputusan dalam uji validitas ditetapkan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel; suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung melebihi 0,312, sehingga butir tersebut layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja (X1), seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai corrected item-total correlation yang melampaui batas r-tabel sebesar 0,312. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki korelasi yang memadai dengan skor total variabel, sehingga secara statistik memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Secara rinci, nilai r-hitung terendah tercatat sebesar 0,616, sedangkan nilai tertinggi mencapai 0,773. Rentang nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas yang dipersyaratkan, sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kepuasan kerja layak dipertahankan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan terbukti mampu merepresentasikan dan mengukur konstruk kepuasan kerja secara akurat.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.37	65.830	.685	.921
X1.2	43.15	66.695	.655	.923
X1.3	43.30	67.190	.618	.924
X1.4	43.30	64.574	.731	.920
X1.5	43.27	66.358	.643	.923
X1.6	43.47	64.102	.773	.918
X1.7	43.37	63.676	.765	.918
X1.8	43.12	68.266	.654	.923
X1.9	43.37	68.087	.616	.924
X1.10	43.45	62.767	.747	.919
X1.11	43.32	66.122	.729	.920
X1.12	43.22	66.333	.665	.922

Pengujian reliabilitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,927. Nilai tersebut secara signifikan melampaui ambang batas minimum reliabilitas sebesar 0,60, yang lazim digunakan sebagai standar kelayakan konsistensi internal instrumen.

Capaian koefisien yang tinggi tersebut mengindikasikan bahwa antarbutir pernyataan dalam variabel kepuasan kerja memiliki tingkat keterkaitan yang kuat dan stabil dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen kepuasan kerja dapat dinyatakan memiliki

konsistensi internal yang sangat baik serta memenuhi kriteria reliabilitas untuk digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Hasil pengujian validitas terhadap variabel komitmen organisasi (X2) memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki koefisien r-hitung yang melampaui nilai r-tabel sebesar 0,312. Kondisi ini menegaskan bahwa setiap item memiliki korelasi yang memadai dengan skor total variabel, sehingga memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan.

Secara kuantitatif, nilai r-hitung terendah tercatat sebesar 0,463, sementara nilai tertinggi mencapai 0,682. Rentang tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel komitmen organisasi memiliki daya ukur yang layak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk komitmen organisasi secara tepat.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.70	34.523	.463	.860
X2.2	29.70	30.985	.652	.843
X2.3	29.70	32.164	.636	.845
X2.4	29.85	32.079	.637	.845

X2.5	29.78	32.999	.491	.859
X2.6	29.93	32.379	.667	.843
X2.7	30.00	31.282	.628	.846
X2.8	29.73	33.846	.487	.859
X2.9	29.63	31.266	.682	.840

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel komitmen organisasi menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,864. Nilai tersebut telah melampaui standar minimum reliabilitas yang umumnya digunakan sebagai kriteria kelayakan instrumen.

Koefisien yang relatif tinggi ini mengindikasikan bahwa antarbutir pernyataan dalam variabel komitmen organisasi memiliki konsistensi internal yang kuat dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen komitmen organisasi dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam tahap analisis data selanjutnya.

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Pengujian validitas pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) memperlihatkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki koefisien r-hitung yang melampaui nilai r-tabel sebesar 0,312. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi yang memadai antara masing-masing item dengan skor total variabel, sehingga kriteria validitas statistik telah terpenuhi.

Secara rinci, nilai r-hitung terendah tercatat sebesar 0,362, sedangkan nilai tertinggi mencapai 0,617. Rentang nilai tersebut

mengindikasikan bahwa setiap indikator dalam variabel OCB memiliki kemampuan diskriminatif yang cukup dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur perilaku ekstra peran pegawai secara akurat.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53.28	65.435	.509	.858
Y2	53.10	63.836	.519	.858
Y3	53.30	65.754	.501	.859
Y4	53.13	64.471	.432	.863
Y5	53.18	62.763	.587	.854
Y6	53.15	63.772	.561	.856
Y7	53.10	62.913	.598	.854
Y8	53.15	63.772	.543	.857
Y9	53.40	63.990	.537	.857
Y10	53.30	65.292	.477	.860
Y11	53.25	67.269	.362	.865
Y12	53.28	65.640	.475	.860
Y13	53.25	65.115	.481	.860
Y14	53.25	65.064	.452	.861
Y15	53.25	62.603	.617	.853

Pengujian reliabilitas pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,866. Nilai tersebut berada di atas standar minimum yang dipersyaratkan dalam pengujian konsistensi internal instrumen.

Besaran koefisien ini mengindikasikan bahwa antarbutir pernyataan dalam variabel OCB memiliki tingkat keterkaitan yang kuat

dalam merepresentasikan konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabilitas untuk keperluan analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	15

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tabel 4. 7 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.81173109
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.056
	Negative		-.068
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.986 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.983
		Upper Bound	.989
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang melampaui tingkat signifikansi 0,05. Selain

itu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,986 juga berada di atas ambang signifikansi yang telah ditetapkan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi. Dengan terpenuhinya prasyarat ini, model regresi yang digunakan dalam penelitian dapat dinilai layak dan memenuhi salah satu asumsi fundamental dalam analisis regresi linear, sehingga dapat diimplementasikan untuk pengujian hipotesis secara lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.506	5.456		1.742	.090		
	Total_X2	.529	.128	.392	4.148	.000	.954	1.048
	Total_X1	.631	.092	.650	6.871	.000	.954	1.048
a. Dependent Variable: Total_Y								

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear yang kuat di antara variabel independen, yakni kepuasan kerja (Total_X1) dan komitmen organisasi (Total_X2). Evaluasi ini dilakukan dengan menelaah nilai tolerance dan Variance

Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan dari analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,954 serta nilai VIF sebesar 1,048. Nilai tolerance tersebut secara substansial melampaui batas minimum yang dipersyaratkan, yaitu 0,10, sementara nilai VIF berada jauh di bawah ambang maksimum sebesar 10. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi.

Nilai VIF yang relatif rendah (1,048) merefleksikan bahwa varians koefisien regresi hanya mengalami peningkatan sekitar 4,8% sebagai konsekuensi hubungan antarvariabel bebas, sehingga masih berada dalam batas toleransi statistik. Dengan demikian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan kontribusi yang relatif independen dalam menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior. Ketiadaan multikolinearitas ini memastikan bahwa estimasi koefisien regresi bersifat stabil serta dapat diinterpretasikan secara individual sebagai pengaruh murni masing-masing variabel terhadap variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a				
Model	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.078	3.162		.974	.337
	Total_X1	-.057	.053	-.174	-1.069	.292
	Total_X2	.102	.074	.224	1.378	.176
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini diimplementasikan melalui pendekatan Glejser, yakni dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen yang meliputi kepuasan kerja (Total_X1) dan komitmen organisasi (Total_X2). Prosedur ini bertujuan mendeteksi apakah variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap varians residual, karena signifikansi statistik pada hubungan tersebut mengindikasikan keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi variabel Total_X1 sebesar 0,292 dengan nilai t -1,069, sedangkan variabel Total_X2 menunjukkan nilai signifikansi 0,176 dengan nilai t 1,378. Nilai signifikansi konstanta tercatat sebesar 0,337. Seluruh nilai probabilitas tersebut berada di atas tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian, yaitu $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa baik kepuasan kerja

maupun komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual.

Tidak signifikkannya pengaruh Total_X1 (Sig. = 0,292 > 0,05) dan Total_X2 (Sig. = 0,176 > 0,05) terhadap ABS_RES menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada seluruh rentang variabel independen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, standar error yang dihasilkan model dapat dinilai reliabel, sehingga estimasi koefisien regresi melalui uji t dan uji F tidak mengalami bias akibat ketidaksamaan varians error.

Lebih lanjut, koefisien regresi Total_X1 sebesar -0,057 dan Total_X2 sebesar 0,102 yang tidak signifikan secara statistik menunjukkan bahwa perubahan pada kedua variabel independen tidak memicu fluktuasi sistematis pada besarnya residual. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa model regresi tidak menunjukkan pola varians yang mengerucut maupun melebar, sebagaimana karakteristik utama heteroskedastisitas.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji Glejser yang menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk seluruh variabel independen, dapat ditegaskan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Pemenuhan asumsi ini memastikan bahwa estimasi parameter regresi yang diperoleh melalui pendekatan Ordinary Least

Squares (OLS) bersifat efisien serta memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), sehingga hasil analisis layak dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan ilmiah yang valid.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.506	5.456		1.742	.090
	Total_X1	.631	.092	.650	6.871	.000
	Total_X2	.529	.128	.392	4.148	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Analisis regresi linear berganda diimplementasikan untuk mengevaluasi pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,506 + 0,631X_1 + 0,529X_2$$

Nilai konstanta sebesar 9,506 mengindikasikan bahwa ketika variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi diasumsikan bernilai nol, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara teoritis tetap berada pada angka 9,506. Namun demikian, interpretasi utama

tidak berfokus pada konstanta, melainkan pada arah serta magnitude pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,631 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan diikuti oleh kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,631 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin kuat kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku OCB.

Di sisi lain, koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,529 juga menunjukkan arah positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,529 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memainkan peran strategis dalam mendorong pegawai untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan formal, khususnya dalam konteks organisasi di Kantor Kecamatan Kebasen.

4. Uji T

Tabel 4. 11 Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.506	5.456		1.742	.090
	Total_X1	.631	.092	.650	6.871	.000

	Total_X2	.529	.128	.392	4.148	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Uji t diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kepuasan kerja (X_1) menghasilkan nilai t-hitung sebesar 6,871 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas tersebut berada di bawah ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang mempostulasikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dinyatakan diterima.

Selanjutnya, variabel komitmen organisasi (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,148 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05, maka komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB turut dinyatakan diterima.

Berdasarkan koefisien beta terstandarisasi, kepuasan kerja memiliki nilai beta sebesar 0,650, sedangkan komitmen organisasi sebesar 0,392. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi *Organizational Citizenship Behavior* dibandingkan

dengan komitmen organisasi, khususnya dalam konteks empiris di Kantor Kecamatan Kebasen.

5. Uji F

Tabel 4. 12 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1958.018	2	979.009	40.116	.000 ^b
	Residual	902.957	37	24.404		
	Total	2860.975	39			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Uji F diimplementasikan untuk mengevaluasi pengaruh simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F-hitung sebesar 40,116 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang mempostulasikan adanya pengaruh simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa sinergi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan determinan krusial dalam membentuk

dan memperkuat perilaku OCB pegawai, khususnya dalam konteks organisasi di Kantor Kecamatan Kebasen.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.667	4.940
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Hasil evaluasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai

R Square (R^2) mencapai 0,684. Angka ini mengindikasikan bahwa 68,4% variasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh kontribusi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, sebesar 31,6% sisanya dipengaruhi oleh determinan lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, maupun faktor individual lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,667 merefleksikan bahwa model regresi yang diimplementasikan memiliki kapasitas penjelasan yang relatif kuat terhadap relasi antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinilai memadai serta memiliki tingkat presisi yang baik dalam mengelaborasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen

organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya dalam konteks empiris di Kantor Kecamatan Kebasen.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Pengujian hipotesis pertama dilaksanakan melalui uji t dengan tujuan mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Berdasarkan keluaran analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,871 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi yang telah ditetapkan, yakni 0,05.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang mempostulasikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dinyatakan diterima.

Lebih lanjut, berdasarkan koefisien determinasi parsial yang direpresentasikan oleh nilai beta terstandarisasi sebesar 0,650, kepuasan kerja menunjukkan kontribusi yang relatif kuat dalam menjelaskan variasi perilaku OCB pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan

kerja merupakan determinan dominan yang memfasilitasi munculnya perilaku ekstra peran dalam konteks lingkungan kerja organisasi.

b. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengkaji sejauh mana komitmen organisasi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil uji t, variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,148 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas tersebut berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga secara statistik dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Atas dasar temuan tersebut, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan diterima. Koefisien beta terstandarisasi yang bernilai 0,392 mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dengan kekuatan yang cukup substansial terhadap pembentukan perilaku OCB pegawai.

Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi berimplikasi pada semakin kuatnya kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan formal, khususnya dalam konteks lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Kebasen.

- c. Analisis Simultan Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Pengujian hipotesis ketiga dilaksanakan melalui uji F guna mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F-hitung sebesar 40,116 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,684 mengimplikasikan bahwa 68,4% variasi *Organizational Citizenship Behavior* mampu dijelaskan oleh kontribusi simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun sisanya, yakni 31,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar konstruksi model penelitian ini.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang mempostulasikan adanya pengaruh simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan diterima, khususnya dalam konteks empiris di Kantor Kecamatan Kebasen.

2. Pembahasan

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku OCB dalam lingkungan kerja.

Secara teoretis dalam bab 2, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dan jumlah imbalan yang diyakini seharusnya diterima. Pegawai yang merasa puas akan memandang pekerjaannya secara positif, sehingga cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang mendukung tujuan organisasi.

Menurut Luthans, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan gaji, tetapi juga mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta kondisi lingkungan kerja.

Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, pegawai akan merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja.

Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal, sebagaimana dijelaskan dalam konsep *Organizational Citizenship Behavior* oleh Organ. Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary), tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, namun secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih terdorong untuk membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi tanpa mengharapkan imbalan tambahan.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Kebasen sebagai instansi pelayanan publik, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Pegawai kecamatan berinteraksi langsung dengan masyarakat dan menghadapi tuntutan pelayanan yang beragam. Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih bersedia melayani masyarakat dengan sikap ramah, membantu masyarakat menyelesaikan permasalahan administrasi, serta bekerja melebihi jam kerja apabila diperlukan. Perilaku-perilaku tersebut merupakan wujud nyata dari

OCB yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor fundamental dalam membentuk perilaku OCB pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai cenderung hanya bekerja sesuai dengan tugas formalnya dan kurang memiliki inisiatif untuk berkontribusi lebih bagi organisasi.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai di Kantor Kecamatan Kebasen, Kabupaten Banyumas. Temuan ini merefleksikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai berimplikasi langsung pada meningkatnya kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku OCB dalam lingkungan organisasi.

Secara konseptual sebagaimana diuraikan pada Bab II, temuan ini konsisten dengan pandangan Robbins dan Judge yang memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang dipersepsikan seharusnya diperoleh. Ketika individu merasakan kepuasan, pekerjaan akan dipersepsikan secara positif,

sehingga memunculkan sikap serta perilaku yang selaras dengan pencapaian tujuan organisasi.

Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang bersifat menyenangkan atau positif sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya. Kepuasan tersebut tidak terbatas pada aspek finansial semata, tetapi juga mencakup karakteristik pekerjaan, relasi dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan diri, serta kondisi lingkungan kerja. Pemenuhan berbagai dimensi tersebut menciptakan rasa nyaman dan stabilitas psikologis dalam bekerja.

Situasi tersebut kemudian menstimulasi munculnya perilaku sukarela yang melampaui tuntutan formal, sebagaimana dikonseptualisasikan dalam *Organizational Citizenship Behavior* oleh Organ. OCB dipahami sebagai perilaku individual yang bersifat discretionary, tidak secara langsung diakomodasi dalam sistem penghargaan formal, namun secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih proaktif membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan lingkungan kerja, serta menunjukkan loyalitas tanpa mengharapkan kompensasi tambahan.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Kebasen sebagai institusi pelayanan publik, kepuasan kerja memegang peran strategis. Pegawai kecamatan berinteraksi langsung dengan masyarakat serta dihadapkan

pada dinamika tuntutan pelayanan yang kompleks. Ketika kepuasan kerja tercapai, pegawai menunjukkan kesiapan untuk memberikan pelayanan secara ramah, membantu penyelesaian administrasi masyarakat, serta bersedia bekerja melampaui jam kerja apabila diperlukan. Manifestasi perilaku tersebut merupakan bentuk konkret OCB yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan fundamental dalam pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, kecenderungan pegawai untuk bertindak di luar peran formal menjadi terbatas, sehingga inisiatif kontribusi tambahan bagi organisasi tidak berkembang secara optimal.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi berimplikasi pada semakin kuatnya kecenderungan pegawai untuk menampilkan perilaku kerja ekstra peran di lingkungan kerja.

Secara teoretis, hasil tersebut selaras dengan kerangka pemikiran Allen dan Meyer yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai

kondisi psikologis yang merekatkan individu dengan organisasinya, sehingga memengaruhi keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif merefleksikan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung merasakan kebanggaan sebagai bagian dari organisasi serta memiliki sense of belonging yang kuat terhadap institusi tempat bekerja. Kondisi psikologis tersebut mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kontribusinya, termasuk melakukan aktivitas kerja yang melampaui batasan deskripsi tugas formal.

Sementara itu, komitmen normatif berkaitan dengan internalisasi kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam konteks instansi pemerintahan, dimensi ini kerap terbentuk melalui kesadaran akan tanggung jawab sebagai aparatur negara yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dengan komitmen normatif tinggi cenderung menjaga reputasi institusi serta melaksanakan tugas secara akuntabel dan penuh tanggung jawab.

Robbins menegaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi kuat umumnya menunjukkan loyalitas yang tinggi, keterlibatan kerja yang intens, serta kesiapan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi keberlangsungan organisasi. Karakteristik

tersebut menjadi fondasi utama bagi terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Dalam praktiknya di Kantor Kecamatan Kebasen, komitmen organisasi tercermin melalui kesediaan pegawai untuk tetap memberikan pelayanan optimal meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas, tingginya beban kerja, maupun tekanan eksternal dari masyarakat. Pegawai dengan komitmen yang kuat tetap bekerja secara profesional, menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja, serta menjaga stabilitas dan keharmonisan lingkungan kerja.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan psikologis yang krusial dalam mendorong konsistensi dan keberlanjutan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian simultan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa kemunculan perilaku OCB bukanlah fenomena yang terjadi secara acak, melainkan merupakan konsekuensi

dari interaksi antara evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya dan tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi.

Secara konseptual, hasil penelitian ini konsisten dengan perspektif Luthans yang menegaskan bahwa perilaku kerja individu dibentuk oleh dinamika kondisi psikologis internal serta konteks lingkungan organisasi. Kepuasan kerja berfungsi membangun afeksi positif terhadap pekerjaan, sementara komitmen organisasi mengkonsolidasikan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap visi serta tujuan organisasi.

Ketika kepuasan kerja terinternalisasi bersamaan dengan komitmen organisasi yang kuat, pegawai cenderung memaknai organisasi sebagai bagian integral dari identitas dirinya. Orientasi tersebut mendorong munculnya kontribusi sukarela yang melampaui tuntutan formal, seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja, menjaga keteraturan serta kenyamanan lingkungan kerja, dan menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan mutu pelayanan.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Kebasen, sinergi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi elemen strategis dalam merespons kompleksitas tuntutan pelayanan publik. Pegawai yang hanya memiliki kepuasan tanpa komitmen berpotensi berorientasi pada kepentingan personal semata, sedangkan komitmen tanpa dukungan kepuasan kerja dapat memicu kelelahan kerja. Oleh sebab itu, keberadaan kedua faktor tersebut secara simultan merupakan

determinan utama dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang optimal.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan OCB di lingkungan instansi pemerintahan tidak dapat dilakukan secara parsial. Kepemimpinan organisasi perlu mengintervensi determinan kepuasan kerja—meliputi kondisi kerja, kualitas relasi interpersonal, dan sistem penghargaan—serta secara simultan memperkuat komitmen organisasi melalui internalisasi nilai-nilai institusional, penguatan sense of belonging, dan pembinaan aparatur yang berkelanjutan.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan interpretasi pembahasan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada aparatur Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas, maka sejumlah kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil ini merefleksikan bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai berkorelasi dengan meningkatnya kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan tugas formal. Dengan demikian, kepuasan kerja teridentifikasi sebagai determinan krusial dalam menstimulasi munculnya perilaku OCB dalam konteks organisasi pelayanan publik.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian juga memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berimplikasi positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Behavior (OCB). Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan keterikatan afektif serta tanggung jawab moral yang lebih kuat terhadap institusi, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi ekstra bagi organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi terbukti memainkan peran strategis dalam meningkatkan kesiapan pegawai untuk bekerja melampaui batasan deskripsi tugas formal guna menunjang efektivitas organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara kolektif menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa perilaku OCB tidak ditentukan oleh satu variabel tunggal, melainkan merupakan konsekuensi dari interaksi sinergis antara tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, optimalisasi kedua variabel tersebut secara bersamaan akan memberikan kontribusi substansial dalam memperkuat pembentukan perilaku OCB pada pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

1. Pimpinan kecamatan perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem pembagian tugas yang adil dan jelas. Selain itu, pemberian apresiasi, baik secara formal maupun informal, terhadap kinerja pegawai juga dapat meningkatkan perasaan dihargai yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja ekstra peran.
2. Pimpinan perlu memperkuat komitmen organisasi pegawai melalui penanaman nilai-nilai organisasi, peningkatan rasa memiliki terhadap instansi, serta pembinaan pegawai secara berkelanjutan. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai juga dapat meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
3. Pimpinan di Kantor Kecamatan Kebasen diharapkan mampu mengintegrasikan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai strategi manajerial untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang puas dan memiliki komitmen tinggi akan lebih bersedia memberikan pelayanan yang cepat, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dan kinerja instansi.

C. Keterbatasan Penelitian

Kajian ini mengandung sejumlah keterbatasan metodologis yang perlu dipertimbangkan secara cermat dalam proses interpretasi temuan penelitian. Pertama, cakupan empiris penelitian dibatasi hanya pada satu unit organisasi,

yakni Kantor Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas. Kondisi tersebut menyebabkan daya generalisasi hasil penelitian masih terbatas dan belum dapat merepresentasikan karakteristik instansi pemerintahan lain yang memiliki konteks struktural maupun kultural yang berbeda.

Kedua, strategi pengumpulan data dalam studi ini bertumpu pada penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama. Konsekuensinya, kualitas data yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh persepsi subjektif serta tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Situasi ini membuka peluang terjadinya bias subjektivitas yang berpotensi memengaruhi akurasi representasi data empiris.

Ketiga, ruang analisis penelitian difokuskan secara eksklusif pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai determinan Organizational Citizenship Behavior. Padahal, secara konseptual masih terdapat berbagai konstruk lain yang secara teoritis memiliki relevansi signifikan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta iklim organisasi, yang juga berpotensi memberikan kontribusi terhadap dinamika perilaku OCB pegawai.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan objek penelitian, mengintegrasikan variabel tambahan yang lebih beragam, serta mengimplementasikan teknik pengumpulan data yang lebih multimodal. Pendekatan tersebut diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih

komprehensif dan mendalam mengenai determinan yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* secara lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. In *Journal Of Occupational Psychology* (Vol. 63).
- Alvionita, Y., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.1829>
- Atikah, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Di Pt. Ching Luh Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 281–294. <https://doi.org/10.32534/Jv.V15i2.1531>
- Dyta Septiyani Manurung. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Ekonomi, J., Dan Akuntansi, M., Saripudin, R., Budiastuti, E., & Fitralisma, G. (2025). *Neraca Pengaruh Digital Marketing Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Marketplace Toko Edelweis Parfume* (Vol. 3, Issue 4). <http://jurnal.kolibri.org/index.php/>
- Gafriyani Et Al. (2023). *Bab 1 Jurnal*.
- Ghiffari. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Kediri*.
- Glorya Adelina Siwi Bernhard Tewal Irvan Trang. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Emba*, 8(1).
- Hikmah Perkasa, D., & Herawaty, D. Y. (2021). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk) Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Di Pt. Vindo Internasional*. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Insan, Z., & Zusmawati. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. *Ekonomika*45, 11(1).
- Irsad, A., Dharma, R., Putra, U., Yptk, I. ", & Padang, ". (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat. *Business Economics, And Education Studies (Icesb)*, 2(1), 265–274. <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- Lawler, E. J., & Thye, S. R. (N.D.). *Social Exchange Theory Of Emotions*.

- Lestari, A. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Kepulauan Riau*.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Q. Habib, Ed.). Fakkultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan.
- Meilina, R. & W. M. W. (2017). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Jibeka*, 11 No. 1.
- Organ, D. W. (2025). Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends And Developments. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 80, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Permatasari, S., Khaeruman, K., & Susanto, B. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Pt. Telkom Akses Serang Banten. *Investasi : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 119–129. <https://doi.org/10.59696/Investasi.V2i3.47>
- Ramadani, R., Alam, R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., & Husain, A. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Provinsi Sulawesi Selatan). In *Center Of Economic Student Journal* (Vol. 5, Issue 1).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.1011>
- Satwika, P. A., & Himam, F. (N.D.). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 41, Issue 2).
- Siswanto, O., & Suharto, M. N. (N.D.). *Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Analysis Of The Influence Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior Of Regional Secretariat Employees Of Central Lampung Regency*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; 2022nd Ed.). Alfabeta.
- Venny Fraya Hartin Nst, O., & Muhendy Wijaya, D. (N.D.). Pengaruh Modal Intelektual Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan

Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintahan Kota Medan. In Jurnal Ilmiah Metadata (Vol. 7, Issue 1).

Yulianti, N. W., Yudhaningsih, N. M., & Wishanesta, I. K. D. (2025). Peran *Organizational Citizenship Behavior* Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Bank Bpr Jaya Kerti Di Mengwitani Badung. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.59818/Kontan.V4i1.624>

Zusrony, E., & Kom, M. (2021). *Kinerja Karyawan Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi.*

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Pengisian Instrumen Penelitian

A. Data Responden

Mohon teman-teman untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, termasuk data identitas pribadi.

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Usia.....Tahun.
5. Pendidikan terakhir : ☐ SLTP ☐ Diploma/Sarjana
☐ SLTA

B. Petunjuk pengisian

1. Sebelum menjawab pertanyaan dibawah ini, lengkapilah terlebih dahulu identitas teman-teman :
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang menurut teman-teman dianggap paling benar dan tepat sesuai dengan keadaan teman-teman.

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Isilah semua pertanyaan yang terdapat dalam angket ini.

4. Terimakasih atas kerjasamanya dan ketersediaan teman-teman untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan jujur dan benar.

C. Daftar Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya.
2		Pekerjaan	Tugas yang saya kerjakan memberikan tantangan yang positif bagi saya.
3		Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan manfaat bagi masyarakat.
4		Upah	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalani.
5		Upah	Tunjangan yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar saya.
6		Upah	Sistem penggajian di kantor ini dirasa adil bagi seluruh pegawai.
7		Pengawas	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas dan mudah dipahami.
8		Pengawas	Atasan bersikap adil dalam memberikan penilaian kinerja.
9		Pengawas	Atasan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan kerja.
10		Rekan Kerja	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas.
11		Rekan Kerja	Hubungan kerja antarpegawai terjalin dengan harmonis.
12		Rekan Kerja	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim di kantor ini.
1	Komitmen Organisasi	Afektif	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Kantor Kecamatan Kebasen.
2		Afektif	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi ini.

3		Afektif	Saya senang menceritakan hal positif tentang kantor ini kepada orang lain.
4		Normatif	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi ini.
5		Normatif	Saya merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi demi kemajuan kantor.
6		Normatif	Saya merasa tidak pantas meninggalkan organisasi saat masih dibutuhkan.
7		Keberlanjutan	Saya mempertimbangkan kerugian jika meninggalkan organisasi ini.
8		Keberlanjutan	Saya merasa sulit memperoleh pekerjaan setara di luar organisasi ini.
9		Keberlanjutan	Saya merasa masa depan karier saya lebih terjamin di organisasi ini.
1	OCB	Altruism	Saya membantu rekan kerja meskipun di luar tugas saya.
2		Altruism	Saya membantu rekan kerja tanpa diminta terlebih dahulu.
3		Altruism	Saya bersedia menggantikan rekan yang berhalangan.
4		Conscientiousness	Saya bekerja melebihi standar yang ditetapkan.
5		Conscientiousness	Saya datang tepat waktu dan disiplin.
6		Conscientiousness	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.
7		Sportsmanship	Saya tidak mengeluh berlebihan terhadap kondisi kerja.
8		Sportsmanship	Saya menerima kebijakan pimpinan dengan sikap positif.
9		Sportsmanship	Saya menjaga suasana kerja tetap kondusif.

10		Courtesy	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.
11		Courtesy	Saya berkomunikasi dengan sopan dan santun.
12		Courtesy	Saya menghormati pendapat rekan kerja.
13		Civic Virtue	Saya mengikuti kegiatan organisasi.
14		Civic Virtue	Saya peduli terhadap perkembangan kantor.
15		Civic Virtue	Saya memberikan saran untuk kemajuan organisasi.

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala Likert:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Pekerjaan	Tugas yang saya kerjakan memberikan tantangan yang positif bagi saya.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan manfaat bagi masyarakat.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Upah	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya jalani.	☐	☐	☐	☐	☐

5	Upah	Tunjangan yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan dasar saya.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Upah	Sistem penggajian di kantor ini dirasa adil bagi seluruh pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Pengawas	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas dan mudah dipahami.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Pengawas	Atasan bersikap adil dalam memberikan penilaian kinerja.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Pengawas	Atasan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Rekan Kerja	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Rekan Kerja	Hubungan kerja antarpegawai terjalin dengan harmonis.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Rekan Kerja	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim di kantor ini.	☐	☐	☐	☐	☐

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Afektif	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Kantor Kecamatan Kebasen.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Afektif	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Afektif	Saya senang menceritakan hal positif tentang kantor ini kepada orang lain.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Normatif	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Normatif	Saya merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi demi kemajuan kantor.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Normatif	Saya merasa tidak pantas meninggalkan organisasi saat masih dibutuhkan.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Keberlanjutan	Saya mempertimbangkan kerugian jika meninggalkan organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Keberlanjutan	Saya merasa sulit memperoleh pekerjaan setara di luar organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Keberlanjutan	Saya merasa masa depan karier saya lebih terjamin di organisasi ini.	☐	☐	☐	☐	☐

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Indikator	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	<i>Altruism</i>	Saya membantu rekan kerja meskipun di luar tugas saya.	☐	☐	☐	☐	☐
2	<i>Altruism</i>	Saya membantu rekan kerja tanpa diminta terlebih dahulu.	☐	☐	☐	☐	☐
3	<i>Altruism</i>	Saya bersedia menggantikan rekan yang berhalangan.	☐	☐	☐	☐	☐
4	<i>Conscientiousness</i>	Saya bekerja melebihi standar yang ditetapkan.	☐	☐	☐	☐	☐
5	<i>Conscientiousness</i>	Saya datang tepat waktu dan disiplin.	☐	☐	☐	☐	☐
6	<i>Conscientiousness</i>	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.	☐	☐	☐	☐	☐
7	<i>Sportsmanship</i>	Saya tidak mengeluh berlebihan terhadap kondisi kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
8	<i>Sportsmanship</i>	Saya menerima kebijakan pimpinan dengan sikap positif.	☐	☐	☐	☐	☐
9	<i>Sportsmanship</i>	Saya menjaga suasana kerja tetap kondusif.	☐	☐	☐	☐	☐
10	<i>Courtesy</i>	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐

11	<i>Courtesy</i>	Saya berkomunikasi dengan sopan dan santun.	☐	☐	☐	☐	☐
12	<i>Courtesy</i>	Saya menghormati pendapat rekan kerja.	☐	☐	☐	☐	☐
13	<i>Civic Virtue</i>	Saya mengikuti kegiatan organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐
14	<i>Civic Virtue</i>	Saya peduli terhadap perkembangan kantor.	☐	☐	☐	☐	☐
15	<i>Civic Virtue</i>	Saya memberikan saran untuk kemajuan organisasi.	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 3 Bagan Struktur



Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 5 Tabulasi Data X1

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	54
2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	44
3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	51
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	53
6	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	54
7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	55
8	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	35
9	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	32
10	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	4	35
11	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	48
12	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	36
13	2	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	34
14	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
15	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
18	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	3	2	33
19	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	45
20	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	51
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	34
22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	56
23	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	48
24	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
26	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	54
27	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	4	35

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
28	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	34
29	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	40
30	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	50
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
32	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	39
33	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	3	49
34	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	49
35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	55
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
37	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	52
38	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	45
39	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	41
40	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56

Lampiran 6 Tabulasi Data X2

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
1	4	3	2	2	2	2	2	4	4	25
2	3	5	4	5	3	4	3	5	4	36
3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	28
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
6	2	4	3	2	4	2	2	4	3	26
7	4	2	2	2	4	4	2	2	2	24
8	4	4	4	2	2	3	4	3	2	28
9	3	2	3	3	3	3	3	4	4	28
10	4	2	3	2	4	2	4	4	2	27
11	4	2	4	3	2	3	2	2	3	25
12	4	4	3	4	3	3	2	2	4	29
13	3	3	2	3	2	4	2	4	2	25
14	4	3	3	3	5	3	4	4	4	33
15	3	2	4	3	2	4	4	4	4	30
16	5	5	3	5	5	4	4	5	3	39
17	3	3	3	3	3	3	4	5	3	30
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
19	3	4	2	4	2	2	3	3	3	26
20	3	4	4	5	5	4	5	3	4	37
21	3	5	5	3	4	3	5	3	5	36
22	3	4	4	3	3	4	2	2	4	29
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
24	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
25	4	5	4	4	4	4	3	3	5	36
26	3	3	5	4	5	3	5	4	3	35
27	5	5	5	3	5	4	4	4	4	39
28	2	3	4	3	4	3	2	4	2	27

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
29	5	5	4	4	3	5	3	4	5	38
30	4	4	5	3	3	4	4	5	4	36
31	5	3	4	4	5	4	3	3	5	36
32	3	2	4	4	4	2	2	3	3	27
33	3	4	5	4	5	4	4	5	5	39
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
35	5	5	3	3	3	3	5	4	5	36
36	3	4	4	3	3	4	5	4	5	35
37	4	2	4	4	2	3	3	2	4	28
38	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
39	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
40	3	5	4	5	5	4	3	4	4	37

Lampiran 7 Tabulasi data Y

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
1	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	5	62
2	5	5	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	3	4	58
3	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	58
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	67
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	70
6	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	65
7	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	61
8	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	39
9	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	47
10	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	49
11	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	50
12	3	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	46
13	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	43
14	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	61
15	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	49
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
17	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	62
18	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	62
19	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	45
20	3	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	60
21	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	3	38
22	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	64
23	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	61
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	71
25	3	4	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	62
26	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	56
27	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	62

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
28	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	2	43
29	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	60
30	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	60
31	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	5	58
32	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	49
33	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	57
34	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	58
35	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	60
36	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	64
37	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	60
38	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	63
39	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	51
40	3	3	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	3	3	5	57