

Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Work Motivation* dalam Meningkatkan Kinerja Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo

Bhella Pratiwi Laiko¹, Hedy Vanni Alam², Andi Yusniar Mendo³

^{1,2,3}Universitas Negeri Gorontalo

bellaplaiko@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aimed to determine whether Job Satisfaction and Work Motivation towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) simultaneously affect Employees of the Environmental and Forestry Agency of Gorontalo Province. The data collection technique employed in this study was a questionnaire with a population of all Civil Servants (PNS) of the Environmental and Forestry Agency of Gorontalo Province or 77 employees in total. In the meantime, the samples were determined using total sampling due to the population was relatively small. The analytical test tool used in testing this research was multiple linear regression. The data analysis method used the SPSS 26 application. Based on the findings, the multiple regression analysis test result indicated that the simultaneous test of the variables of Job Satisfaction and Work Motivation had a moderate (not strong) effect on Organizational Citizenship Behavior. In detail, the effect recorded was 0.758 or 75.8%. Meanwhile, the remaining 0.242 or 24.2% was affected by other variables not examined in the study.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Job Satisfaction* dan *Work Motivation* Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi berpengaruh secara simultan pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo yaitu sebanyak 77 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji simultan (bersama sama) variabel *Job Satisfaction* dan *Work Motivation* berpengaruh namun moderat (tidak kuat) terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Dalam menjelaskan variabel Perilaku Organisasi sebesar 0,758 atau 75,8%. Sedangkan sebesar 0,24,2 atau 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata kunci : *Job Satisfaction, Work Motivation, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa organisasi bisa menjadi lebih maju, maka agar tujuan instansi bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari pegawai terhadap organisasi.

Dalam suatu instansi, pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya

bekerja sesuai pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan (Antonio and Sutanto 2020:12). Semakin banyaknya kompetitor dan tingginya persaingan dalam segala aspek, maka SDM dalam organisasi dituntut memiliki pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan kompetensi yang tinggi, bahkan SDM perlu melakukan peningkatan dalam bidang spesialisasinya. Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja instansi dalam hal: mendorong peningkatan produktivitas atasan dan bawahan, mendorong penggunaan sumber- sumber daya yang dimiliki instansi untuk tujuan yang lebih spesifik, mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan, memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja, lebih meningkatkan kemampuan instansi untuk memelihara dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja, meningkatkan stabilitas kinerja instansi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit instansi, meningkatkan kemampuan instansi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Muhdar, 2015:8).

Organizational citizenship behaviour (OCB) melibatkan beberapa perilaku individu yang meliputi perilaku menolong sesama anggota organisasi, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan pegawai yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Rostiawati, 2020:11).

Objek penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo. Alasan dipilihnya Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo ialah dinas ini memiliki peran penting dalam pelestarian lingkungan dan pengelolaan sumber daya alam, yang memerlukan kinerja optimal dari pegawainya dan memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo merupakan lembaga pemerintah di Provinsi Gorontalo yang bertanggung jawab dalam pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan di wilayah tersebut. Tugas utama Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo meliputi pengawasan, pengaturan, pengelolaan, dan perlindungan terhadap sumber daya alam, terutama yang berkaitan dengan lingkungan hidup dan kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo bertujuan untuk menjaga keseimbangan ekosistem dan memastikan keberlanjutan penggunaan sumber daya alam bagi generasi saat ini dan masa depan.

Berikut merupakan data jumlah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo.

Tabel 1 Jumlah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi
 Gorontalo

Golongan				Tingkat Pendidikan						
I	II	III	IV	SD	MA/S MK	D1	D3	S1	S2	Akademi Pemerintahan
1	6	59	11	1	8	1	5	46	15	1
Jumlah Pegawai										77

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diuraikan bahwa pendidikan pegawai yang berada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo terdiri dari Akademi Pemerintahan 1 orang, S2 15 orang, S1 46 orang, D3 5 orang, D1 1 orang, SMA/SMK 8 orang, dan SD 1 orang dengan jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo sebanyak 77 orang.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. (Basyit & Sutikno, 2020:13)

Berdasarkan observasi awal, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian dan Pegawai pada Bidang Kepegawaian dan Umum mengenai kinerja pegawai yang dimana kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo, memiliki beberapa masalah yang sering terjadi terlebih lagi berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti, rendahnya tingkat partisipasi sukarela pegawai dalam kegiatan di luar tugas formal mereka. Meskipun peran dinas ini sangat penting dalam pelestarian lingkungan dan pengelolaan sumber daya alam, akan tetapi beberapa pegawai menunjukkan kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja, berkontribusi pada proyek tambahan, atau terlibat dalam kegiatan lingkungan yang tidak diwajibkan oleh jabatan mereka. Selain itu, kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi pegawai juga menjadi masalah utama. Akibatnya, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo mengalami kesulitan dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif, yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan lingkungan yang ambisius.

Instansi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, namun instansi juga membutuhkan pegawai yang berupaya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu, instansi juga membutuhkan pegawai yang dapat bekerjasama antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan (pemimpin).

Akibat dari masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan rendahnya tingkat OCB dalam mencapai tujuan lingkungan dan kehutanan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Memahami dan mengatasi masalah-masalah ini melalui kebijakan dan

program yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja sangat penting untuk mendorong perilaku OCB yang lebih positif.

Sunarta (2019:65) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai tidak akan terlepas dari motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian hal tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai akan dapat merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Setiap instansi perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar bertahan di dalam instansi. Padahal untuk mencapai kepuasan setidaknya instansi tidak hanya memberikan pemenuhan secara fisik (Kosasih & Kurniawan, 2018:3). Kepuasan kerja juga bisa terkait dengan pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan, tingkat otonomi dalam pekerjaan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak atau pendorong yang dimiliki atau terkandung dalam diri setiap individu dalam melaksanakan suatu kegiatan agar individu tersebut mau bertindak, bekerja, dan aktif dalam menggunakan segala kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebagaimana telah ditentukan sebelumnya.

Seperti yang dikatakan oleh (Bahri and Nisa 2017:11–15) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi kerja yang ada pada diri seseorang menjadi *frame of reference* dalam mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan pribadi. Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, peningkatan kemampuan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan modal penting bagi kelancaran organisasi, disamping adanya kelengkapan sarana dan prasarana (Manurung & Riani, 2016:10).

Maka dari itu, instansi perlu membangun *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kepuasan dan motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningrum 2021:8), (Anwar 2018:6) dan (Murphy 2002:3–4), bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja membawa pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya melalui penerapan kepuasan kerja yang baik, saat ini semakin berkembang motivasi. Kepuasan tidak hanya tercermin dalam produktivitas namun terlihat jelas dalam keterlibatan direksi di tempat kerja, dan implikasinya terhadap pemantauan dan pengelolaan berbagai perilaku pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan OCB pegawai dan juga semakin besar motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi intensitas OCB pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto (2022,:14) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi belum tentu OCB. Pegawai yang memiliki sistem penggajian dan belum menikah cenderung memiliki motivasi yang tinggi adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tentang OCB dan masih sedikitnya penelitian tentang OCB Islam, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo dengan judul **"Pengaruh *Job Satisf action* Dan *Work Motivation* Dalam Meningkatkan Kinerja Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Gorontalo"**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda yang merupakan suatu pendekatan yang akan digunakan untuk menguji apakah hubungan antara dua atau lebih dari variabel independen (faktor penyebab) dan variabel dependen (variabel yang diprediksi), yang dimana peneliti diharapkan dapat menentukan apakah terdapat pengaruh antara faktor- faktor Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun langkah-langkah untuk mengetahui validitas instrument dengan berawal dari penyebaran kuesioner variabel yang diberikan kepada 77 responden untuk diketahui hasilnya. Kuesioner yang disebar merupakan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda dengan 5 alternatif jawaban, dan skor jawaban yang diberikan 7, 6, 5, 4, 3, 2, dan 1. Instrument dinyatakan valid apabila r-hitung \geq r-tabel pada taraf signifikan 5% (0,05). Uji validitas data digunakan untuk mengukur apakah suatu data yang sudah diperoleh melalui instrumen penelitian yakni kuesioner penelitian itu menunjukkan valid atau tidak valid. Adapun acuan yang diambil untuk mengukur suatu data jika data tersebut valid dengan menggunakan analisis person correlation. Jika data R-hitung lebih besar dari R-tabel maka data tersebut didapat dikatakan valid, nilai dari R-tabel itu sendiri adalah 0,224 untuk yang peneliti memakai sampel responden sebanyak 77 responden.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Item Pernyataan	r – hitung	r – tabel	Keterangan
Kesesuaian pekerjaan			
Pernyataan 1	0,251	0,224	Valid
Pernyataan 2	0,438		Valid
Pernyataan 3	0,377		Valid
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja			
Pernyataan 4	0,264	0,224	Valid
Pernyataan 5	0,466		Valid
Pernyataan 6	0,527		Valid
Gaji dan Promosi			
Pernyataan 7	0,377	0,224	Valid
Pernyataan 8	0,482		Valid

Pernyataan 9	0,438		Valid
Pernyataan 10	0,490		Valid
Sikap dan Hubungan Sosial Yang Terjalin			
Pernyataan 11	0,397	0,224	Valid
Pernyataan 12	0,341		Valid
Pernyataan 13	0,456		Valid
Keuntungan Pegawai			
Pernyataan 14	0,444	0,224	Valid
Pernyataan 15	0,527		Valid
Pernyataan 16	0,548		Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Item Pernyataan	r – hitung	r – tabel	Keterangan
Kebutuhan Untuk Berprestasi			
Pernyataan 1	0,480	0,224	Valid
Pernyataan 2	0,545		Valid
Pernyataan 3	0,544		Valid
Kebutuhan Memperluas Pergaulan			
Pernyataan 5	0,305	0,224	Valid
Pernyataan 6	0,450		Valid
Pernyataan 7	0,515		Valid
Kebutuhan Untuk Menguasai Suatu Pekerjaan			
Pernyataan 9	0,483	0,224	Valid
Pernyataan 10	0,562		Valid
Pernyataan 11	0,558		Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (*Organizational Citizenship Behaviour*)

Item Pernyataan	r – hitung	r – tabel	Keterangan
Alturism			
Pernyataan 1	0,410	0,224	Valid
Pernyataan 2	0,345		Valid
Pernyataan 3	0,508		Valid
Conscientiousness			
Pernyataan 4	0,468	0,224	Valid
Pernyataan 5	0,478		Valid
Pernyataan 6	0,489		Valid
Sportmanship			
Pernyataan 7	0,316	0,224	Valid
Pernyataan 8	0,340		Valid

Pernyataan 9	0,450		Valid
<i>Courtesy</i>			
Pernyataan 10	0,413	0,224	Valid
Pernyataan 11	0,519		Valid
Pernyataan 12	0,317		Valid
<i>Civic Virtue</i>			
Pernyataan 13	0,417	0,224	Valid
Pernyataan 14	0,609		Valid
Pernyataan 15	0,448		Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2, tabel 3, dan tabel 4 menunjukkan bahwa dari banyaknya pernyataan nya yang digunakan dalam mengukur variabel. Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara keseluruhan berdasarkan pernyataan tersebut dikatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel dan juga data tersebut melebihi dari nilai R tabel (**0,224**) maka dikatakan valid dan berhak untuk melaju ke pengolahan berikutnya.

Uji Reabilitas

Kriteria penilaian itu dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 jika nilainya dibawah 0.6 maka penilaian tersebut tidak reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja (X1)

<i>Cronboach Alpha</i>
0,700

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 bahwasannya nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,700. Berdasarkan tabel 5 diatas telah diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.700 artinya lebih besar dari 0.6 maka dari itu instrumen penelitian variabel fasilitas wisata sudah reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

<i>Cronboach Alpha</i>
0,610

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 bahwasannya nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,610. Sehingga, pada pengujian reliabilitas yang didasarkan pada pernyataan secara keseluruhan telah memenuhi syarat reliabilitas. Berdasarkan tabel 6 diatas telah diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.610 artinya lebih besar dari 0.6 maka dari itu instrument penelitian variabel motivasi kerja sudah reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

<i>Cronboach Alpha</i>
0,699

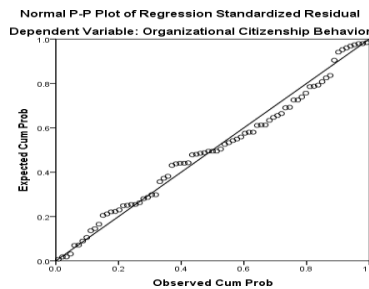
Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 bahwasannya nilai koefisien reliabilitas untuk variable

Organizational Citizenship Behaviour (Y) sebesar 0,699. Sehingga, pada pengujian reliabilitas yang didasarkan pada pernyataan secara keseluruhan telah memenuhi syarat reliabilitas. Berdasarkan tabel 4.8 diatas telah diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.699 artinya lebih besar dari 0.6 maka dari itu instrumen penelitian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data masing-masing variabelnya normal atau mendekati normal, dengan menggunakan model pengujian *Probability Plot* (P-Plot) dengan ketentuan jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan normal probability plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Gambar 1 Hasil Uji P-Plot Normalitas Data

Berdasarkan gambar diatas, untuk hasil uji normalitas data dengan menggunakan gambar P-Plot terlihat titik dapat menyebar disekiar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), jika nilai *Tolerance* > 0.1 atau nilai *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1 > Y	Kepuasan Kerja	0.859	1.165	Tidak Terdapat Multikolinearitas
X2 > Y	Motivasi Kerja	0.859	1.165	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

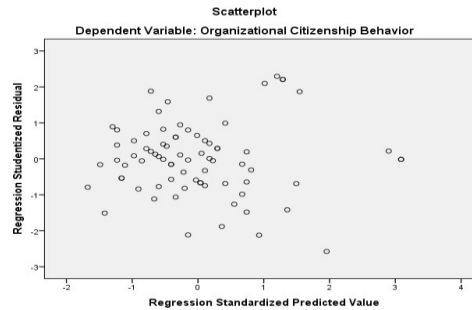
Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel tersebut berada di atas 0.1 dan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mengetahui ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas, maka dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengujian ini dikenal dengan uji *glejser*.

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang tertentu dan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Auto Kolerasi

Pengujian auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antar variabel dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika adanya korelasi, maka ada permasalahan pada auto korelasi dan untuk mendeteksi auto korelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji Durbin Watson (DW) sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Auto Korelasi

Sampel	Variabel	Nilai Durbin Watson
77	Kepuasan kerja Motivasi kerja	2.715

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai durbin Watson sebesar 2.715 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi sebesar 5 %. Jumlah sampel (n) 77 dan jumlah variabel independen (k) adalah 2. Maka dari tabel di dapat nilai $dU = 1,711$. oleh karena nilai $dU < d < 4 - dU$ atau $1,711 < 1,978 < 2,715$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data tersebut.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk mengetahui apakah apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behaviour*). Apabila nilai sig t lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima demikian sebaliknya jika nilai sig t lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak. Validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien kolerasi dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

Model	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Hasil
X1 > Y	Kepuasan Kerja	5.986	1.66488	Diterima
X2 > Y	Motivasi Kerja	5.154	1.66488	Diterima

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H1 (Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*) diterima dan H2 (Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*) diterima. Untuk menentukan t-tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau bisa juga menggunakan excel yaitu = Tin (*Probability*;df) maka diperoleh t-tabel 1.66488.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan secara bersama sama (simultan) apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai signifikansi (α) sebesar 5% (0.05). Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	581.579	2	290.789	49.849	.000b
Residual	431.668	74	5.833		
Total	1013.247	76			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F-tabel berada pada taraf signifikansi < 0.05 sedangkan nilai F-hitung sejumlah 49.849. dapat ditarik kesimpulan bahwa F-hitung (49.849) $>$ F-tabel (3,091191), artinya Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (x) dengan variabel terkait (y) yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta	1.846
Kepuasan Kerja	0,521
Motivasi Kerja	0,711

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Dari hasil perhitungan pada tabel dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e.$$

$$\hat{Y} = 1.846 + 0,521 + 0,711 + e.$$

Berdasarkan model persamaan diatas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.846 artinya nilai variabel *Organizational Citizenship Behaviour* \hat{Y} . Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dianggap konstan
2. Koefesien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,521 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Artinya setiap Kepuasan Kerja (X1) meningkat sebesar 100% maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 52,1 persen dan berlaku juga sebaliknya.
3. Koefesien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,711 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Artinya setiap Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar 100 persen maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 71,1 persen dan berlaku juga sebaliknya.
- 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai R- *Squared*.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	t. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758a	.574	.562	2.415	2.715

- a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*
- b. *Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel 12 diperoleh nilai koefisien determinan R= 0,758 yang menunjukkan tingkat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pengambilan *Organizational Citizenship Behaviour*. Sedangkan R square (R²) diperoleh sebesar 0,758

yang artinya pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pengambilan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,758 atau 75,8%. Sedangkan sebesar 0,24,2 atau 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya berpotensi meningkatkan perilaku positif yang tidak secara langsung diatur oleh peraturan formal organisasi tetapi sangat bermanfaat bagi lingkungan kerja. Misalnya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, meskipun itu di luar tanggung jawab pegawai tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya, motivasi mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) karena pegawai membutuhkan dukungan motivasi dari atasan maupun rekan kerja agar bekerja sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab. Pengaruh yang signifikan ini membuat pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo dapat memberikan harapan besar terhadap instansinya untuk bisa mencapai target yang akan dicapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Artinya, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa terhubung secara emosional dengan organisasi mereka dan bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini memperkuat hubungan positif antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *organizational citizenship behavior*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya, tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo terhadap pekerjaannya berpotensi meningkatkan perilaku positif yang tidak secara langsung

diatur oleh peraturan formal organisasi tetapi sangat bermanfaat bagi lingkungan kerja.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya, pengaruh yang signifikan ini membuat pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo dapat memberikan harapan besar terhadap instansinya untuk bisa mencapai target yang akan dicapai.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Artinya, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa terhubung secara emosional dengan organisasi mereka dan bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan untuk mencapai tujuan bersama.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Gorontalo agar dapat lebih menaruh perhatian lebih kepada tingkat motivasi dan kepuasan kerja pegawai terutama pada kepuasan kerja karena merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi perilaku OCB, sehingga para pegawai dapat menunjukkan perilaku OCB yang diinginkan instansi dan terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat menguntungkan kedua pihak. Hal-hal seperti, teguran dari atasan yang dimaksudkan agar lebih memotivasi pegawai ternyata berdampak sebaliknya sehingga mungkin dapat dengan cara lain seperti menjelaskan dengan detail alasan kenapa teguran itu dilakukan dan dampak apa yang dapat terjadi apabila kesalahan itu terus dilakukan oleh pegawai.
2. Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian ilmiah lainnya, yang memiliki judul yang sama yaitu Tingkat Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Tetapi akan lebih baik lagi jika peneliti yang akan datang menambahkan variabel lainnya agar mendukung hasil penelitian menjadi lebih baik lagi, dan dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah indikator ataupun mengganti indikator yang tidak mendukung penelitian ini. Menambahkan teknik pengumpulan data, misalnya menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga hasil data yang didapatkan akan lebih lengkap dan dapat memperbaiki hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Nio Erick, and Eddy M. Sutanto. 2014. "Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Cv Supratex." *Journal Management Invention* 1(1).
- Anwar, R. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna, Tbk

- Baturaja Timur Sumatera Selatan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (2), 2018* 16(2).
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chaiatun Nisa. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah & Bisnis* 18(1):9- 15.
- Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, and Joes Dwiarto. 2020. "Gaya Kepemimpinan Dalam Membangun Kemandirian Pondok Pesantren." *Jurnal EMA* 5(1):12-20.
- Kosasih, Abraham Rehuel, and Jimmy Ellya Kurniawan. 2019. "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan." *Psychopreneur Journal* 2(1):1-11. doi: 10.37715/psy.v2i1.862.
- Manurung, Nurlaely, and Asri Laksmi Riani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen Dayasaing* 18(1):10. doi: 10.23917/dayasaing.v18i1.3788.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. edited by S. Rahma. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Murphy, G. 2002. "Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Study of Australian Human-Service Professionals." *Journal of Managerial Psychology* 17(4):287-97. doi: 10.1108/02683940210428092.
- Rostiawati, E. 2020. *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior*. Pertama. edited by A. Jejen and E. Al. Widina.
- Sunarta, Sunarta. 2019. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16(2):63-75. doi: 10.21831/efisiensi.v16i2.27421.
- Setyaningrum, Retno Purwani. 2021. "The Influence of Job Satisfaction, Work Motivation and Job Loyalty on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Pt Unichem Indonesia." 584(Icorsh 2020):234-42.
- Yulianto, Nur Ahmad budi. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islam." *JIOSE: Journal of Indonesian Sharia Economics* 1(1):93-106. doi: 10.35878/jiose.v1i1.366.