

PENGARUH MOTIVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Ari Junaidi
arijnd@gmail.com
Suhernin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource is the most important factor in carrying out activities at the workplace. Moreover, it will maintain companies to run continuously and in balance with the objectives that are increasingly moving forward. The Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of East Java Province is one of the agencies that have high integrity in becoming a place for aspirations or a center where people need help. Therefore, the place requires an employee with a high commitment to the institution to keep the activities running and also to maintain the secret documents, etc. This research aimed to examine the effect of motivation, organizational citizenship behavior, and work satisfaction on organizational commitment. Moreover, the research was quantitative. The population was employees of The Secretariat Office of DPRD of East Java Province consisting of 118 people with 91 employees as the research samples. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result indicated that motivation had a significant effect on organizational commitment. On the other hand, organizational citizenship behavior had an insignificant effect on organizational commitment. In contrast, work satisfaction had a significant effect on organizational commitment.

Keywords: Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction, Organizational Commitment

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor paling penting dalam melakukan aktivitas dalam bekerja agar tetap berjalan dan berada pada keseimbangan akan tujuan setiap perusahaan atau instansi yang semakin bergerak maju. Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu instansi yang memiliki integritas yang tinggi dengan menjadi tempat berjalannya aspirasi atau apa yang dibutuhkan masyarakat Jawa Timur dengan baik. Pada dasarnya diperlukan pegawai dengan komitmen yang tinggi untuk instansi guna menjaga jalannya aktivitas dalam bekerja dan juga menjaga dokumen atau apapun yang sifatnya rahasia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur sebanyak 118 pegawai dengan 91 pegawai dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Keseimbangan hak dan kewajiban yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan, tetapi ada kalanya keseimbangan hak dan kewajiban berdampak tidak baik atau negatif terhadap perusahaan. Dampak negatif yang diterima oleh perusahaan ialah akan ada beberapa individu yang memanfaatkan hal tersebut untuk tidak memberikan kesungguhan dalam melakukan kegiatan dalam bekerja dengan baik. Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya instansi memperhatikan dan fokus terhadap ketepatan pemberian hak dan kewajiban karyawan, mengingat hal tersebut dapat berpengaruh

terhadap hasil kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas yang diberikan dengan maksimal dan memiliki rasa tanggung jawab serta berkomitmen terhadap instansi.

Dalam pemenuhan hak dan kewajiban diharapkan banyak mempengaruhi pegawai seperti halnya dapat menciptakan aspek komitmen organisasi dalam diri pegawai. Karena dengan adanya komitmen pada diri pegawai terhadap perusahaan diharapkan dapat menjadikan tata dan sistem kerja menjadi stabil dengan didorong dengan beberapa faktor. Menurut Sedarmayanti, (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tindak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk menimbulkan semangat kerja. Maka dari itu, pegawai harus memiliki kesadaran dalam manajemen diri jika karena dimana pegawai tersebut tidak memenuhi apa yang menjadi tanggung jawabnya, pihak instansi atau perusahaan harus melakukan penilaian akan kebutuhan pegawai.

Dalam psikologi industri dan organisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah sebuah rasa sukarela seseorang dalam sebuah organisasi yang melaksanakan kegiatan atau aktivitas diluar bagian dari tugas kontraktualnya atau kewajibannya. Menurut Wirawan (2014:722), Organizational Citizenship Behavior (OCB) perilaku ikhlas dan menerima apa saja atau sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan oleh karyawan secara bebas diluar kontrak kerja sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh karyawan akan meningkatkan fungsi organisasi.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat senang seorang karyawan dalam jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaan, hasil yang diperoleh, ataupun bentuk pengawasan dan hak diterima. Menurut Wibowo (2010:501) kepuasan kerja adalah sikap umum yang dilakukan seseorang dalam menyikapi pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan apa yang harus didapatkan karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur yang bertempat di Jl. Indrapura No. 1, Krembangan Selatan, Kec. Krembangan, Kota Surabaya, Jawa Timur, dimana terdapat orang-orang yang memiliki dedikasi tinggi terhadap instansi tersebut dan bekerja dengan maksimal. Hak dan Kewajiban yang diterima oleh pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Jawa Timur telah dijelaskan dan ditetapkan dalam kontrak kerja pegawai dengan sangat *detail*. Hak yang diterima antara lain; Perihal honorarium, cuti kerja, serta pengembangan kompetensi. Sedangkan kewajiban yang diberikan instansi terhadap pegawai ialah; melaksanakan tugas yang diberikan, melakukan absensi, pengenaan seragam dinas, surat izin berhalangan hadir yang benar-benar valid. Data tersebut dikumpulkan guna untuk mengetahui alasan pegawai memiliki rasa komitmen organisasi terhadap instansi. Dan hasil yang diperoleh pada tabel diatas ialah menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen organisasi terhadap instansi disebabkan oleh jenjang kerja yang bagus pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur yaitu sebesar 23,07% responden.

Menurut Wibowo (2014:428), Komitmen Organisasi ialah tahap dimana pekerja atau pegawai mengidentifikasi dengan organisasi serta ingin melanjutkan untuk secara aktif dan baik dalam berpartisipasi didalam sebuah instansi atau perusahaan. Wibowo (2014:427) menyatakan bahwa komitmen ialah sebuah rasa yang timbul dari diri pegawai dalam

mengidentifikasi, melibatkan, dan loyalitas yang direalisasikan oleh pegawai atau pekerja terhadap instansi atau perusahaan.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Timur”. Untuk mewujudkan penulisan dalam penelitian ini dan penelitian ini memiliki arah yang jelas untuk menginterpretasikan fakta dan data dalam penulisan skripsi ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor DPRD Provinsi Jatim? (2) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur? Selanjutnya tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian yang berkaitan dengan Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (2) Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap komitmen organisasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Wahjoyo *et al.* (2020: 69), motivasi adalah tahap yang mempengaruhi perilaku seseorang dengan tujuan telah menentukan kebutuhan dan keinginan yang bersangkutan. Menurut Sedarmayanti (2016: 257), motivasi adalah sesuatu yang ingin dicapai untuk menggapai efektifitas dan efisiensi melalui upaya dalam mempengaruhi seseorang. Sutrisno (2016: 146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung pegawai dalam bekerja, ketika pegawai merasa mendapatkan dorongan dengan dukungan yang baik maka mereka akan menjadi lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu hal pendorong bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior secara umum melihat seorang pegawai sebagai makhluk sosial yang berdampingan bukan sebagai makhluk individu yang hanya memikirkan dirinya sendiri (Wardani, 2012). Sedangkan, menurut Titisari (2014:3) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku seseorang yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem pemberian reward dan juga bisa meningkatkan fungsi efektifitas instansi

Kepuasan Kerja

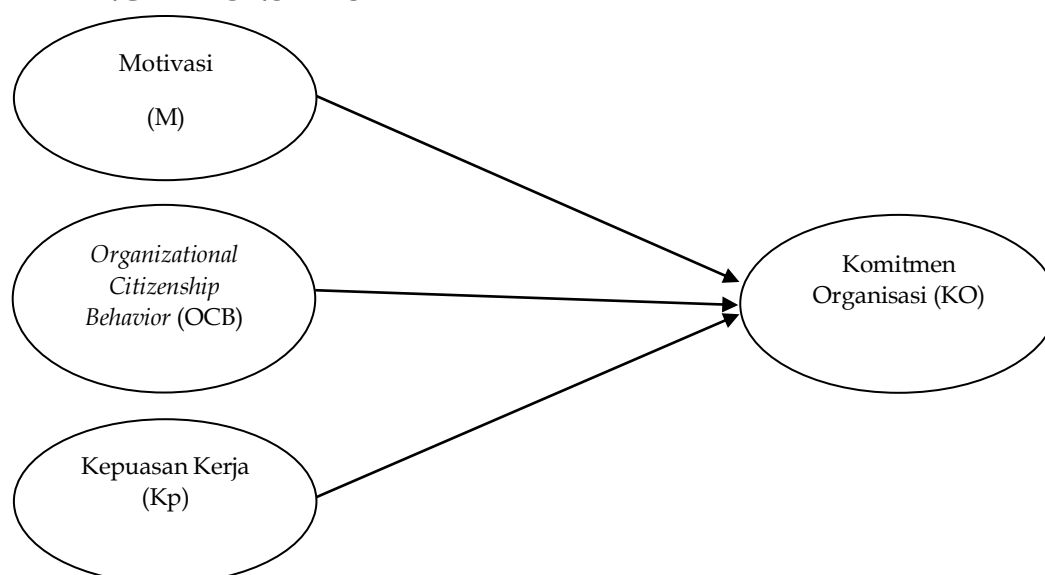
Menurut Robbins dan Judge (2015: 139), kepuasan kerja adalah bagaimana perilaku pegawai dalam menilai apa yang dikerjakan. Jika pegawai memiliki perasaan puas terhadap apa yang dikerjakan, maka ia akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2015: 117), mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul didalam diri pegawai dalam menyikapi sebuah pekerjaan. Dalam keadaan perasaan seperti itu pegawai biasanya memikirkan hal-hal yang berhubungan dengan keuntungannya di dalam bekerja pada suatu instansi atau perusahaan seperti; kompensasi yang diterima, promosi jabatan, pengembangan karir, penempatan kerja, hubungan antar

karyawan dan sistem yang ada dan berlaku. Selain itu, faktor diri seorang pegawai juga selalu dipertimbangkan seperti usia, kesehatan, kompetensi, dan juga jenjang pendidikan.

Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengenal perusahaan dan tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-rang yang memiliki komitmen membuat pimpinan atau perusahaan memiliki harapan agar pegawai atau karyawan tersebut menunjukkan kesediaan dalam bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja diperusahaan. Sedangkan, menurut Luthans (2011:147), komitmen organisasi adalah hasrat kuat yang menjadi suatu keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, mendorong rasa untuk terus berusaha keras bekerja dengan apa yang menjadi sistem organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

RERANGKA KONSEPTUAL



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi merupakan keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya atau usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Miftachudin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Tania dan Susanto (2013:8) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan. Sedangkan penelitian Hanafi dan Sanosra (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H_1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu sikap sukarela untuk melakukan sesuatu dengan inisiatif tanpa melihat balas budi atau sesuai dengan kewajiban yang di tanggung. Hasil penelitian Hossain (2020) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hasil penelitian Desy dan Setyo (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian Pertiwi dan Anang (2016) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₂: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah tingkat senang seseorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang di menjadi tanggung jawabnya yang berkaitan dengan sifat dari tugas yang diperoleh, hasil yang diperoleh ataupun bentuk system kerja yang dijalankan instansi. Hasil penelitian Aminollah dan Fitra (2020) serta juga penelitian Priskilla dan Eva (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Tania dan Susanto (2013:8) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ngatimun *et al.* (2021) dan Sutiyem, *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₃: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode analisis secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif umumnya dengan mengumpulkan data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal komparatif (sebab akibat) dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih dan dari bentuk metode pengumpulan datanya meneliti tentang hubungan antara variabel dan menguji teori tertentu.

Menurut Sugiyono (2019:61) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang hendak diteliti. Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah yang berjumlah 118 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Menggunakan

teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, penulis menggunakan beberapa metode yakni melalui Kuesioner. Kuesioner dapat diartikan sebagai rentetan pertanyaan yang dibuat oleh peneliti secara tertulis untuk memperoleh data atau informasi yang berisi jawaban-jawaban yang dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya atau diperoleh dari objek yang diteliti. Tujuan dikumpulkan data primer ini adalah untuk menjawab berbagai pertanyaan dan pernyataan yang disiapkan dalam penelitian ini dan untuk menganalisis permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya. Objek yang diteliti yaitu pegawai kantor DPRD Provinsi Jawa Timur.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2), variabel penelitian adalah segala bentuk sesuatu yang dipilih oleh peneliti sebagai acuan untuk dipelajari sehingga diperoleh hasil informasi tentang hal tersebut yang pada akhirnya akan ditarik sebuah kesimpulan. Variabel dalam penelitian dibagi menjadi dua, yakni variabel bebas (*independent*) dan variabel tetap (*dependen*), berikut penjelasannya:

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:4), variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (*independent*). Variabel ini sering disebut dengan variabel output, kriteria dan konsekuen.

Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:4), variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab atas perubahan atau munculnya variabel terikat (*dependen*). Variabel ini sering disebut variabel stimulus atau prediktor.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan faktor dan tahapan penelitian yaitu cara untuk memberikan informasi yang akan membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut penjelasan terkait dari definisi operasional dalam penelitian ini.

Variabel Independen

Motivasi

Motivasi merupakan rasa yang muncul dari diri pegawai untuk mendorong dirinya sendiri dan juga bisa mempengaruhi orang lain agar memiliki semangat dalam menjalankan kegiatan dalam bekerja di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Jawa Timur. Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan dalam Wahjono et al. (2020: 75-76), David McClelland mengemukakan tentang teori *three Needs Theory*, yakni: 1.)Kebutuhan akan sebuah prestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, 2.) Kebutuhan untuk berkuasa guna mendapatkan status maupun promosi jabatan, 3.) Kebutuhan afiliasi dalam menjalin kerjasama baik antar pegawai.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan rasa sukarela sebagai makhluk sosial dalam melakukan kegiatan kerja atau *extra-role* guna kebaikan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Jawa Timur. Indikator *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini menurut Titisari (2014:7) adalah sebagai berikut: 1.) *Altruism* dalam tolong menolong, 2.) *Conscientousnes* dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan diluar tugas, 3.) *Sportsmanship* menuruti segala bentuk system atau lingkungan kerja, 4.) *Courtesy* saling menghargai sesama pegawai, 5.) *Civic virtue* tanggung jawab akan segala yang ada.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mencerminkan rasanya terhadap Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Jawa Timur. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut Putrana et al (2016) yakni sebagai berikut: 1.) Pembayaran yang diterima, 2.) Pekerjaan yang diberikan, 3.) Kesempatan promosi, 4.) Atasan yang memiliki kemampuan yang baik, 5.) Rekan kerja yang baik.

Variabel Dependen

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap atau rasa yang timbul untuk mengabdikan diri kepada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur guna keberlangsungan hidup diri sendiri dan juga instansi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pegawai menurut Luthans (2014:148) dalam penelitian ini yaitu: 1.) Komitmen afektif dari ikatan antara pegawai dan kantor, 2.) Komitmen normatif dari lama mengabdikan seorang karyawan karena merasa loyalitas itu penting, 3.) Komitmen berkelanjutan dari tidak menemukan pilihan lain selain bertahan.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:21), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan suatu hasil penelitian, tetapi tidak untuk dibuat menjadi kesimpulan yang lebih luas. Penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk menganalisis uji deskriptif.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Instrumen dapat dikatakan valid menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut berarti valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item sebuah kuisioner. Metode uji validitas yang sering digunakan dengan SPSS adalah korelasi Pearson dan Korelasi Product Moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson dan metode Corrected Item-Total Correlation (Herlina, 2019:58).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dan juga mengukur variabel karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi sebuah kuisioner. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha (Herlina, 2019:70).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:275), analisis regresi linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat jika dua variabel bebas atau lebih sebagai variabel prediktor dimanipulasi 12 (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda ini dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal 2.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran atau distribusi data dalam variabel yang digunakan apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas umumnya dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Uji Saphiro-Wilk (Herlina, 2019:78). Uji Kolmogorov-Smirnov pada dasarnya digunakan pada pengujian sampel besar lebih dari 200 (> 200) dan untuk sampel yang kurang dari 200 (< 200) bisa dilakukan menggunakan Uji Saphiro-Wilk (Herlina, 2019:83).

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2018:139) menjelaskan, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dapat disebut homoskedastisitas, dan bila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu dalam grafik scatterplot. Jika pola tertentu seperti titiktitik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar keatas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik ialah yang terbebas dari gejala multikolinearitas. Apabila terdapat dua atau lebih variabel independent dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinearitas. Jika terdapat gejala multikolinearitas maka model regresi menjadi tidak baik karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga dapat saling mengganggu. Pendeteksian problem multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10 (> 10) dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 ($< 0,10$) maka tidak ada gejala multikoleniaritas (Gani dan Amalia, 2018:139-140).

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji F

Uji F (uji koefisien regresi secara simultan) digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Herlina, 2019:139).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan uji kelayakan model yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independent (X) secara bersamaan atau simultan

terhadap variabel dependen (Y) dengan rentang nilai 0 (nol) - 1 (satu). Ketentuan yang menjadi tolak ukur kelayakan koefisien dterminasi dapat dilihat dari sebagai berikut (Herlina, 2019:140).

Uji Hipotesis (t-test)

Menurut Sugiyono (2019:117), menguji hipotesis berarti menguji kemampuan signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan keadaan variabel dari dua sampel atau lebih. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Kuisisioner ini dikatakan *valid* apabila pertanyaan kuisisioner mampu untuk menghasilkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas ini menggunakan *pearson correlation* dengan berpedoman bahwa dinyatakan valid apabila koefisien korelasi tiap indicator variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu motivasi, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Keterangan
Motivasi	M.1	0,892	0,204	0,000	VALID
	M.2	0,611		0,000	VALID
	M.3	0,811		0,000	VALID
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB.1	0,796	0,204	0,000	VALID
	OCB.2	0,560		0,000	VALID
	OCB.3	0,869		0,000	VALID
	OCB.4	0,693		0,000	VALID
	OCB.5	0,588		0,000	VALID
Kepuasan Kerja	KK.1	0,803	0,204	0,000	VALID
	KK.2	0,855		0,000	VALID
	KK.3	0,557		0,000	VALID
	KK.4	0,623		0,000	VALID
	KK.5	0,702		0,000	VALID
Komitmen Organisasi	KO.1	0,771	0,204	0,000	VALID
	KO.2	0,742		0,000	VALID
	KO.3	0,688		0,000	VALID

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil tabel 1, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik dependen (Y) maupun independent (X) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan hampir keseluruhan indicator kuisisioner pada variabel penelitian memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas yakni alat ukur indikator yang merupakan indikator dari variabel. Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, dapat digunakan pendekatan secara statistika yakni melalui koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Apabila *Cronbach Alpha* > 0,60

maka pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu motivasi, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,671	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,722	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,749	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,648	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil penelitian tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di dalam kuisiner dapat dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh nilai koefisien reliabilitas pada variabel mencapai lebih dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,390	1,398		,936	,352
	Motivasi	,240	,132	,218	1,817	,026
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,111	,088	,163	1,262	,210
	Kepuasan Kerja	,233	,089	,310	2,607	,011

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KO = 1,390 + 0,240M + 0,111OCB + 0,233Kp$$

Keterangan:

KO = Komitmen Organisasi

M = Motivasi

OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

Kp = Kepuasan Kerja

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a.) Konstanta (a) sebesar 1,390 memberi arti *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja (Kp) adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat komitmen organisasi (KO) adalah sebesar 1,390. b.) Motivasi (M) memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika motivasi meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat pula. c.) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat pula. d.) Kepuasan Kerja (Kp) memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Kepuasan Kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat pula.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai nilai yang berdistribusi secara normal. Normal ataupun tidaknya suatu data menjadi keseharusan yang awajib dipenuhi ketika hendak melakukan analisis parametrik. Untuk menguji hal tersebut, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas analisis grafik P-P Plot of Regression Standardized sedangkan uji statistic menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji statistic Kolmogorov-Smirnov dapat mengetahui tingkat signifikansi data yang terdistribusi normal atau tidak selain menggunakan grafik P-P Plot of Regression.

Tabel 4
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

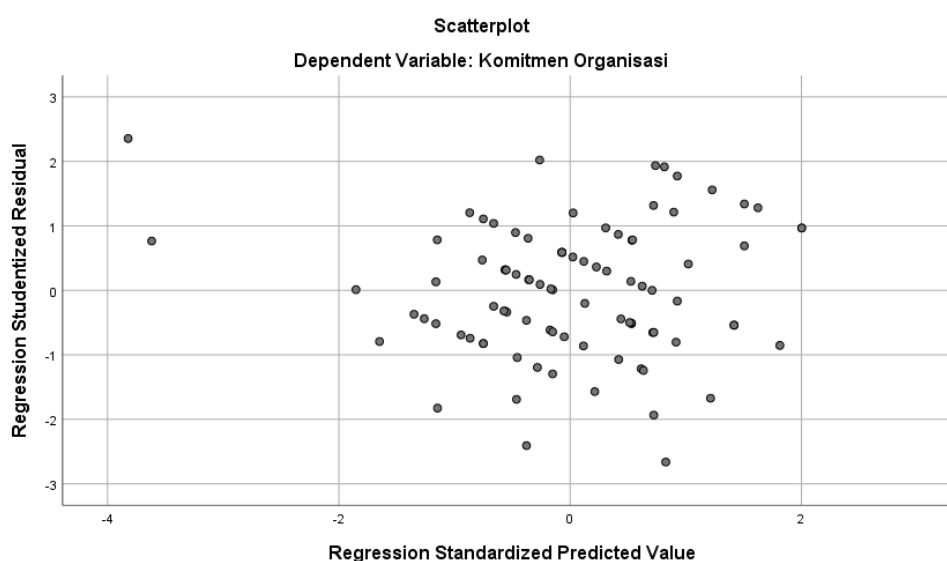
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54776247
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,054
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil tabel 4 uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,200= 20,0%. > 5% Hal ini menunjukkan bahwa sesuai asumsi nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan lainnya yang menggunakan model regresi linier. Dalam penelitian ini didapatkan hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa data tersebut tersebar secara merata. Hal tersebut ditunjukkan dari penyebaran data yang berada diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu pada gambar *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi (hubungan) antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan tidak adanya korelasi antar variable independent atau tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics			Keterangan
	B	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,390			
Motivasi	,240	,505	1,982	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Organizational Citizenship Behavior	,111	,435	2,296	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	,233	515	1,943	Tidak Terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari tabel 5, dalam mencari indikasi multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja bebas dari multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124,926	3	41,642	16,804	,000 ^b
Residual	215,601	87	2,478		
Total	340,527	90			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Organizational Citizenship Behaviour

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil penelitian tabel 6, maka dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dari hasil penelitian tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien determinasi (R²) merupakan uji kelayakan model yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independent secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Koefesien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,606 ^a	,367	,345	1,574
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Organizational Citizenship Behaviour				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil penelitian tabel 7, maka didapatkan nilai koefesien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,367 artinya variabel motivasi, *orginaztional citizenship behavior*, dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 36,7% sehingga variabel variabel motivasi, *orginaztional citizenship behavior*, dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasi dan sisanya 63,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

Tabel 8
Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	,936	,352	
Motivasi	1,817	,026	Hipotesis Diterima
Organizational Citizenship Behavior	1,262	,210	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja	2,607	,011	Hipotesis Diterima
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi			

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2023

Dari hasil penelitian tabel 8 diatas maka menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi variabel motivasi dan kepuasan kerja < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independent motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi. Sedangkan variabel independent organizational citizenship behavior tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi variabel *organizational citizenship behavior* > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, dengan pernyataan bahwa variabel independent *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 tidak berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut pada tiap variabel independent.

Pembahasan

Motivasi Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$, dan hal tersebut terjadi jika seorang pegawai memiliki motivasi yang baik maka pegawai tersebut akan merasa senang dengan tempat dimana ia bekerja dan hal tersebut dapat menjadi pendorong munculnya komitmen organisasi pada diri pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sutrisno (2016: 146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung pegawai dalam bekerja, ketika pegawai merasa mendapatkan dorongan dengan dukungan yang baik maka mereka akan menjadi lebih bersemangat. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian motivasi dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai sehingga pegawai akan terus merasa bersemangat dan juga kualitas dan kuantitas pekerjaan akan sama atau bahkan berkembang dengan pegawai-pegawai yang tetap bekerja di instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Miftachudin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Tania dan Susanto (2013) juga membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hanafi dan Sanosra (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Organizational Citizenship Behavior Tidak Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,210 > 0,05$, didukung dari bagaimana pegawai kantor DPRD Provinsi Jawa Timur memiliki integritas atas suatu pekerjaan atau pemenuhan kewajiban yang baik tanpa harus dilakukan dengan paksaan, sebab melihat bagaimana manusia sebagai makhluk sosial yang saling membantu serta membirakan *extra-role*. Tetapi hal tersebut menjadi suatu yang tidak menimbulkan efek keterikatan pegawai atau menjamin pegawai tersebut dapat menjaga komitmen organisasi pada instansi karena pegawai merasa memiliki kebebasan dalam dirinya dimana merasa tidak terikat secara langsung dengan hal-hal yang bersifat dengan pemberian *reward*, sekalipun hak dan kewajiban telah dipenuhi dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Titisari (2014:3) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku seseorang yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem pemberian *reward* dan juga bisa meningkatkan fungsi efektifitas instansi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Desy dan Setyo (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pertiwi dan Anang (2016) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan atau mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi. Apabila instansi selalu mendesain aktivitas dalam bekerja yakni mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai, pengawasan oleh pimpinan yang berkemampuan baik yang memberikan arahan-arahan dengan baik, pemberian kesempatan serta rekan kerja yang baik, dan juga kesesuaian akan gaji. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Mangkunegara (2015: 117), mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul didalam diri pegawai dalam menyikapi sebuah pekerjaan. Dalam keadaan perasaan seperti itu pegawai biasanya memikirkan hal-hal yang berhubungan dengan keuntungannya di dalam bekerja pada suatu instansi atau perusahaan seperti; kompensasi yang diterima, promosi jabatan, pengembangan karir, penempatan kerja, hubungan antar karyawan dan sistem yang ada dan berlaku. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kepuasan kerja dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai sehingga pegawai akan terus merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan guna mencapai keuntungan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aminollah dan Fitra (2020), serta juga sejalan penelitian Priskilla dan Eva (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Tania dan Susanto (2013:8) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Ngatimun *et al.* (2021) dan Sutiyem *et al.* (2020) yang menyatkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan Pegawai dan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur telah menerapkan motivasi dengan baik dan kondusif serta dampak yang terjadi adalah tumbuhnya komitmen organisasi yang tinggi. (2) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Meskipun *Organizational citizenship behavior* diterapkan dengan baik oleh karyawan seperti dengan memberikan *extra-role* terhadap instansi dengan sukarela nyatanya hal tersebut tidak menunjukkan bahwa adanya *organizational citizenship behavior* dalam kegiatan perusahaan tidak akan meningkatkan keefektifan pada komitmen organisasi pegawai karena seorang pegawai memiliki sifat yang bebas. (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan Pegawai dan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Timur telah menerapkan kepuasan kerja dengan baik dan kondusif serta dampak yang terjadi adalah tingkat kepuasan kerja pegawai yang relative baik.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami bersamaan dengan penyusunan penelitian oleh peneliti, yaitu: R square memperoleh nilai 0,367 yang artinya variabel independen dapat menjabarkan terhadap variabel dependen hanya sebesar 36,7%.

Saran

Berikut ini beberapa saran praktis dari peneliti berdasarkan hasil dari telaah dan pengamatan yang dilakukan dari kuisisioner, untuk Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur dan untuk Penelitian selanjutnya:

Saran Bagi Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur: a.) Peneliti menyarankan untuk perusahaan memberikan banyak perhatian dan juga pengarahan tentang semangat dan bertanggung jawab agar pegawai tetap merasa memiliki pedoman agar tetap menaruh komitmen organisasi tinggi terhadap instansi, dan juga ini yang lebih harus di perhatikan agar tetap menjaga motivasi kepada pegawai dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi kemunduran akan aktivitas atau gangguan yang akan timbul dikemudian waktu. b.) Peneliti menyarankan untuk instansi memberikan timbal balik dengan hak dan kewajiban yang sama atau bahkan lebih tinggi dari apa yang telah diberikan pegawai. Timbal balik yang mungkin bisa dilakukan instansi seperti mengadakan outbound disaat hari libur dalam kurun waktu beberapa bulan sekali, atau juga bisa dengan mengadakan olahraga rutin agar pegawai selain mengeluarkan tenaga dan juga pikiran hal tersebut diimbangi dengan kegiatan olahraga yang didukung oleh instansi. c.) Peneliti memberi saran bahwa instansi harus lebih menjaga hubungan antara pimpinan dengan pegawai di setiap sub-bagian, serta memberikan banyak kesempatan-kesempatan kepada pegawai dengan baik dan adil. Dan juga tidak kalah penting sama seperti halnya motivasi peneliti hanya dapat memberikan saran kepada instansi untuk tetap mempertahankan apa yang telah diterapkan karena hal tersebut terbukti berdampak baik terhadap instansi dan pegawai.

Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur dimana ruang lingkup yang mencakup hanya berupa aspek motivasi, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk itu disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini seperti kompetensi, *work-life balance*, lingkungan kerja dan lain sebagainya guna memberi ruang dan mengidentifikasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminollah, dan F.H. Ronsandi. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia). *Jurnal Psimawa*.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Fatihudin, D. 2015. *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi dari Teori ke Praktek*. Zita fama Publisher. Sidoarjo.
- Gani, I. D. 2018. *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS (Edisi Ketujuh ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fatmawati, S. G. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No. 3.

- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hossain, M. M. 2020. Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment among Clinical Nurses in Bangladesh. *Scientific Research Publishing*.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengelola Data Kuisisioner menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi* (Edisi 9 ed., Vol. Buku 1). Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Will Companies. Inc.
- 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miftachudin, R. 2019. Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Nahita, P. dan E.H. Saragih. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*.
- Ngatimun, N., H. Hermanto, dan M.S. Elmas. 2021. Organizational Commitment Is Not An Important Thing To Employees Performance. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*.
- Putrana, Yoga, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 2*. Universitas Pandanaran Semarang.
- Pertiwi, D. I. dan A. Kistiyanto 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Desy, N. dan S. Riyanto. 2022. The effect of job satisfaction, organizational commitment and compensation on organizational citizenship behavior (ocb) at expeditionary service company. *Dinasti Internasional Journal of Digital Business Management*.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. 2013. *Organizational behavior* (Edisi 15 ed.). New Jersey: Pearson education, Inc.
- 2015. *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi 16). Salemba Empat. Jakarta.
- 2016. *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi 16). Salemba Empat. Jakarta.
- Hanafi, C. dan A. Sanosra 2018. Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen pendidikan guru pendidikan anak usia dini ikip pgri jember. *Jsmbi (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama . Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutiyem, D. Trismiyanti, M.R. Linda, R. Yonita, dan Suheri. 2020. The impact of job satisfaction and employee engagement on organizational commitment. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Anastasia ,T. dan E.M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya. *Jurnal Manajemen, AGORA Vol. 1, No 3*.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Cet.1
- Wahjoyo, S., A. Marina, A. Rahim, R.Ismail, dan T.I.I. 2020. *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Wardani, A. K. Suseno, dan M. Ni'mah. 2012. Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior pada Polisi Pariwisata. *Jurnal Humanoria*, Vol.9, No.2.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- . 2014. *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat ed.)*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.