

# ***The Influence of Intrinsic Motivation and Organizational Support and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at BPR Delta Artha Perseroda Sidoarjo***

## **[Pengaruh Motivasi Instrinsik, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di BPR Delta Artha Perseroda Sidoarjo]**

Anisa Lukitasari<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2)\*</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email penulis korespondensi: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to understand the influence of intrinsic motivation, organizational support, and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in BPR Delta Artha Perseroda. With the increasing competition in the banking industry, this study seeks to understand the factors that affect OCB as one of the keys to organizational success. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The sample of this study is 80 employees of BPR Delta Artha Perseroda who were selected using the census sampling method. This study shows that intrinsic motivation, organizational support, and organizational commitment have a significant effect on OCB in BPR Delta Artha Perseroda, with intrinsic motivation as the most influential factor. This study concludes that intrinsic motivation, organizational support, and organizational commitment are important factors in improving OCB in BPR Delta Artha Perseroda, so that this research can help practitioners and researchers in the field of human resource management in developing strategies to improve OCB.*

**Keywords** - *Intrinsic Motivation; Organizational Support; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

**Abstrak** Penelitian ini memiliki tujuan guna memahami pengaruh motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di BPR Delta Artha Perseroda. Dengan meningkatnya persaingan di industri perbankan, penelitian ini berupaya untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sebagai salah satu kunci keberhasilan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai BPR Delta Artha Perseroda yang dipilih menggunakan metode sensus sampling. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB di BPR Delta Artha Perseroda, dengan motivasi intrinsik sebagai faktor yang paling berpengaruh. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan OCB di BPR Delta Artha Perseroda, sehingga penelitian ini dapat membantu praktisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan OCB.

**Kata kunci** - *Motivasi Intrinsik; Dukungan Organisasi; Komitmen Organisasi; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **I. PENDAHULUAN**

Perbankan memegang peran kunci dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan menyediakan fasilitas kredit kepada masyarakat dan pemerintah, serta produk keuangan seperti tabungan dan deposito yang membantu pengelolaan keuangan secara aman. Kredit KPR dan kendaraan juga difasilitasi untuk mendukung sektor perdagangan, jasa, dan industri dalam pembiayaan aktivitas ekonomi. Sebaliknya, BPR

dirancang untuk melayani kebutuhan mikro, kecil, dan menengah (UMKM), terutama di wilayah pedesaan atau terpencil, dengan produk sederhana seperti tabungan, deposito, dan kredit guna mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan inklusi keuangan [1]. Dengan pendekatan personal, BPR menjangkau masyarakat yang sering luput dari perhatian lembaga keuangan konvensional, meskipun menghadapi tantangan seperti persaingan fintech, keterbatasan modal, dan regulasi ketat [2].

Bank diharuskan memiliki pelayanan yang berkualitas. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini terlihat dari sikap membantu sesama, bersedia menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan. Sinergi dan kolaborasi dalam saling mendukung antar anggota sangat diperlukan agar pelayanan kepada Nasabah dapat berlangsung sesuai harapan. Diharapkan agar staf BPR Delta Artha Perseroda dapat meningkatkan rasa kebersamaan, menjadi lebih responsif, lebih cepat, memiliki keahlian, bersikap ramah, dan santun saat melayani nasabah. BPR Delta Artha Perseroda diharapkan dapat memberikan motivasi positif yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi yang berdampak pada BPR Delta Artha Perseroda.

Perilaku Organizational Citizenship Behavior pada sumber daya manusia BPR Delta Artha Perseroda tampak masih rendah. Ditemukan bahwa beberapa anggota pegawai yang ada di BPR Delta Artha Perseroda belum sepenuhnya menerapkan perilaku OCB. Mereka sering kali menunda pekerjaan, bersikap individualis dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya kurang komunikasi dengan rekan kerja, serta minimnya partisipasi dalam aktivitas bersama di luar jam kerja. Kemungkinan, Organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya motivasi intrinsik. Dukungan organisasi, serta komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi intrinsik seorang Pegawai BPR Delta Artha Perseroda dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya sesuai standar atau bisa melampauinya, individu yang terbebani pekerjaan yang banyak akan menurunkan sikap OCB karena mereka lebih mementingkan tugasnya sendiri, sehingga tidak bisa memberikan bantuan kepada rekan kerja yang lainnya. Peningkatan kualitas pada sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan Kredit dan fasilitas simpanan BPR Delta Artha Sidoarjo. Oleh sebab itu, diperlukan adanya dukungan dari tenaga kerja yang memiliki etika yang baik. Dengan demikian, BPR Delta Artha Perseroda harus berusaha untuk memberikan bantuan kepada masyarakat dengan keterampilan dan tanggung jawab yang dimiliki, tentunya membutuhkan dorongan dari dalam diri, dukungan, serta komitmen dari organisasi untuk dapat menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya.

Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh dari beberapa faktor yaitu budaya organisasi, motivasi intrinsik, serta komitmen organisasi. Salah satu faktor yang mengembangkan OCB di bank adalah Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang mampu mendorong individu untuk meraih prestasi dan berasal dari dalam diri individu atau lebih dikenal dengan istilah motivator [3]. Dorongan yang muncul dari dalam diri individu, disebut sebagai motivasi intrinsik. Motivasi ini mencerminkan seberapa besar seseorang tergerak untuk bekerja dengan cara yang efisien dan produktif [4]. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi [5].

Adanya OCB di BPR Delta Artha Perseroda juga diperkirakan memiliki pengaruh dari Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang bersama oleh beberapa anggota untuk membedakan organisasi tersebut dari yang lain [6]. Penyelesaian masalah yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi, yang membentuk pola yang terus menerus diterapkan dalam organisasi dinamakan budaya organisasi [7]. Komitmen organisasi Pegawai menjadi faktor penentu seberapa besar keinginan Pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mengembangkan produktivitas yang baik. Sebaliknya, jika Pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung memilih untuk meninggalkan organisasi, baik karena kemauan diri sendiri maupun diberhentikan oleh organisasi.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour [8], [9], [10]. Pada variabel dukungan organisasi, Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour [11], [12], [13], [14]. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi, Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour [15], [16], [7], [17].

Penelitian ini berfokus pada peningkatan kualitas riset melalui motivasi dari dalam diri, dukungan dari organisasi, serta komitmen dalam pengambilan keputusan, menyelesaikan isu-isu yang ada, dan memperbaiki kerangka pemikiran. Ini menjelaskan pentingnya isu ini. Mengacu pada kekurangan dalam riset yang ada saat ini, peneliti melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behaviour di BPR Delta Artha Perseroda ”

## II. METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis melalui teknik analisis data regresi linier ganda dan pengukuran numerik dari variabel yang diteliti. Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai topik ini, penggunaan teknik survei sangat penting. Dalam menguji hipotesis, metode penelitian kuantitatif yang dikenal juga sebagai metode penemuan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan analisis data dan alat penelitian. Dari pendekatan ini, ilmu pengetahuan dan teknologi baru telah ditemukan dan dikembangkan [18]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif untuk menganalisis komposisi dari variabel independen (X) serta hubungannya dengan variabel lainnya tanpa melakukan perbandingan.

### Sumber Data

Studi ini menggunakan data primer dari Pegawai BPR Delta Artha Perseroda, yang diperoleh melalui kuesioner google forms, serta data sekunder dari berbagai sumber untuk memastikan aksesibilitas data.

### Populasi dan Sampel

populasi adalah suatu wilayah yang tergeneralisasi terdiri atas subyek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang dipelajari oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdapat populasi yang diteliti yang merupakan satuan kerja Pegawai BPR Delta Artha Perseroda sebanyak 80 pegawai.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan itu diambil dengan total sampling sehingga seluruh populasi menjadi obyek penelitian. Penerapan metode sensus sampling dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil.

### TEKNIK ANALISIS DATA

#### Uji Validitas

Uji Validitas berfungsi untuk menilai keabsahan kuesioner yang dipakai peneliti. Pengujian validitas dalam studi ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan mengukur keterkaitan antara skor yang diperoleh dari setiap pertanyaan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistic Program for Special Science (SPSS) versi 25.0. Setelah pengujian dilakukan setiap butir pertanyaan, peneliti mengambil hasil yang terdapat pada kolom corrected item total correlation yang dijadikan sebagai nilai  $r$  hitung, kemudian  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan penentuan  $r$  tabel dimana degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$  dengan  $\alpha$  0,05. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, namun apabila  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

#### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau efektif jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan metode pengukuran tunggal dengan bantuan perangkat lunak Statistic Program for Special Science (SPSS) versi 25.0. Metode ini devaluasi dengan memeriksa nilai pada kolom cronbach's alpha, jika hasil menunjukkan nilai cronbach alpha  $> 0,70$  maka variabel dapat dianggap reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Seperti yang sudah diketahui, bahwa uji  $t$  dan uji  $F$  berasumsi bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Peneliti menerapkan uji statistik One Sample Normal Kolmogorov Smirnov Test. Selanjutnya, peneliti melihat nilai Asymp.Sig untuk menentukan apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dianggap normal apabila nilai sig.  $> 0,05$

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas memiliki fungsi untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat keterkaitan atau kemiripan antar variabel independen (bebas). Peneliti melakukan analisis hubungan antar variabel dengan menguji regression dan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pada tabel coefficient. Selanjutnya, peneliti

menentukan nilai batas yang menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Peneliti menerapkan statistik uji Glejser dengan menunjukkan nilai signifikan variabel pada tabel coefficients, kemudian peneliti menarik kesimpulan mengenai model tersebut apabila probabilitas dari taraf sig.  $> 0,05$  maka tidak ada heteroskedastisitas atau tidak ada kesamaan model dalam pengamatan

#### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam studi ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda karena dalam penelitian ini memiliki guna meneliti variabel- variabel x yang mempengaruhi variabel y. Pada teknik ini menggunakan model analisis regresi yang mana mengetahui seberapa besar adanya pengaruh faktor-faktor Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil coefficients  $\beta$  yang kemudian dijadikan dalam bentuk sebuah persamaan regresi. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Organizational citizenship behaviour (Y)

a = Konstanta (nilai murni yang mengikuti variable X dan ikut mempengaruhi nilai Y)  $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien persamaan regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

$X_1$  = Motivasi instrinsik (variabel bebas)

$X_2$  = Dukungan Organisasi (variabel bebas)

$X_3$  = Komitmen Organisasi (variabel bebas)

e = nilai eror

### UJI HIPOTESIS PENELITIAN

#### Uji F

Menurut [19] Uji F memiliki fungsi untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas memiliki dampak secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat. Dalam studi ini Uji F, memiliki fungsi untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Organization Citizenship Behavior (OCB).

Peneliti melakukan pengambilan keputusan Uji F dengan memperhatikan hasil regresi pada tabel anova, apabila hipotesis alternatif diterima maka nilai Sig.  $< 0,05$  dan membandingkan F hitung dengan F tabel. F tabel pada penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus  $k ; n - k - 1$  (Sujarweni 2015, 154). Peneliti dapat menyimpulkan apabila F hitung  $> F$  tabel artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

#### Uji t

Menurut [19] uji statistik t memiliki fungsi untuk menunjukkan seberapa besar dampak satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penulis melakukan rancangan pengujian untuk menguji hipotesis guna untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti dengan melihat hasil regresi pada tabel coefficients, apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis alternatif diterima, artinya variabel independen (Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (organizational citizenship behavior). Kemudian peneliti juga membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dapat ditentukan dengan rumus  $t \text{ tabel} = \alpha/2 ; n-k$ . Peneliti dapat membandingkan setelah t tabel diketahui, apabila t hitung  $> t$  tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis tersebut diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

Menurut Ghazali [19] koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menilai sejauh mana jauh model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen tersebut. Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi dari hasil

analisis regresi pada tabel Adjusted R Square. Kemudian menarik kesimpulan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> tersebut berada diantara nol dan satu maka memiliki arti bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir sepenuhnya menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas

Uji Validitas diterapkan guna menilai apakah kuesioner yang dilakukan oleh peneliti itu sah atau tidak. Pengujian validitas dalam studi ini mengaplikasikan korelasi pearson, yang digunakan untuk menentukan hubungan antara skor yang dihasilkan dari item-item pertanyaan dengan bantuan software Statistik Program untuk Ilmu Khusus (SPSS) versi 25. 0. Setelah dilakukan uji pada masing-masing butir pertanyaan, peneliti menggunakan hasil pada kolom corrected item total correlation yang dijadikan sebagai nilai r hitung, Kemudian, nilai r yang didapat dengan nilai r yang ada pada tabel. Penentuan nilai r tabel dilakukan dengan derajat kebebasan (df) sama dengan n dikurangi 2 dengan alpha 0,05. Apabila nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka item, pernyataan, atau indikator tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai r yang dihitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-kritis	kesimpulan
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,677	0,2199	Valid
	X1.2	0,607		Valid
	X1.3	0,656		Valid
	X1.4	0,626		Valid
	X1.5	0,678		Valid
	X1.6	0,799		Valid
	X1.7	0,720		Valid
	X1.8	0,717		Valid
	X1.9	0,731		Valid
	X1.10	0,700		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,755		Valid
	X2.2	0,773		Valid
	X2.3	0,724		Valid
	X2.4	0,764		Valid
	X2.5	0,756		Valid
	X2.6	0,745		Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,701		Valid
	X3.2	0,791		Valid
	X3.3	0,736		Valid
	X3.4	0,689		Valid
	X3.5	0,624		Valid
	X3.6	0,696		Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1	0,751		Valid
	Y2	0,764		Valid
	Y3	0,724		Valid
	Y4	0,711		Valid
	Y.5	0,674		Valid
	Y.6	0,604		Valid
	Y.7	0,719		Valid
	Y.8	0,702		Valid
	Y.9	0,528		Valid
	Y.10	0,733		Valid

#### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018, 45), reliabilitas adalah alat untuk menilai suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau terpercaya jika respons seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau tetap sama dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode pengukuran tunggal (one shot) menggunakan perangkat lunak Statistic Program for Special Science (SPSS) versi 25. 0. Metode ini diukur dengan melihat nilai pada kolom cronbach's alpha, apabila pengukuran memberikan nilai cronbach alpha > 0,70 maka variabel dapat dikatakan reliabel

**Tabel 2 Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Motivasi Instrinsik ( $X_1$ )	0.884	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi ( $X_2$ )	0.846		Reliabel
<i>Komitmen Organisasi</i> ( $X_3$ )	0.792		Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0.877		Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 2 yang telah dijelaskan, diketahui bahwa angka Cronbach's Alpha yang tercatat untuk setiap variabel lebih dari 0,60. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah dapat diandalkan atau konsisten dan layak untuk analisis selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada data yang memiliki distribusi normal dan mewakili seluruh populasi. Uji normalitas yang dilakukan adalah uji normalitas secara statistik dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan:

1. Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada adalah data yang tidak berdistribusi normal..
2. Jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov berada di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada adalah data yang berdistribusi normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Mean		,0000000
	Std. Deviation	2,26647143
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,060
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber Hasil olah data, 2025

Hasil dari analisis yang telah dijelaskan diperoleh nilai uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,063, yang mana angka ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018, 105) disebutkan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi atau kemiripan antar variabel independen (bebas). Peneliti menguji korelasi antar variabel dengan menguji regression dan melihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pada tabel coefficients kemudian peneliti melihat nilai cut off yang menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

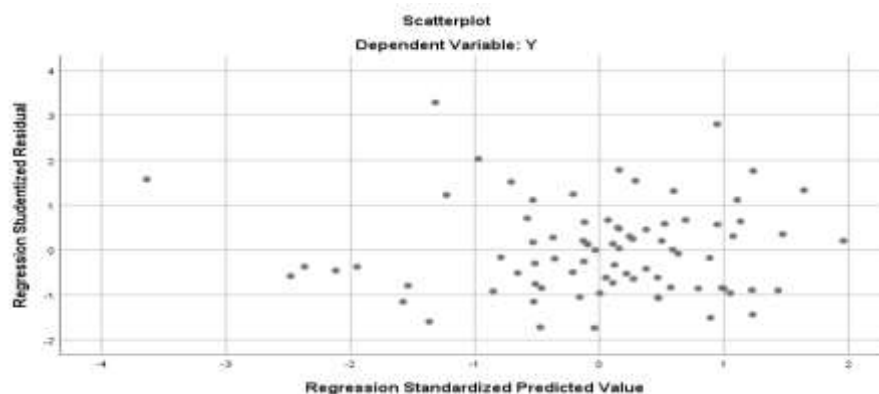
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Instrinsik ( $X_1$ )	.347	2.881
Dukungan Organisasi ( $X_2$ )	.478	2.094
<i>Komitmen Organisasi</i> ( $X_3$ )	.328	3.040

Hasil tabel 4 diatas memperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel Motivasi Instrinsik bernilai  $2,881 < 10$ , lalu variabel Dukungan Organisasi senilai  $2,094 < 10$ , dan untuk variabel *Komitmen Organisasi* bernilai  $3,040 < 10$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai di bawah 10.

Hal yang sama juga berlaku untuk nilai tolerance yang semuanya di atas 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi dari penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika tidak terlihat pola yang konsisten dan titik-titik tampak acak di atas dan di bawah angka 0 pada Y, maka tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.



Gambar 2 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis scatterplot yang terlihat pada gambar 2, dapat dilihat bahwa penyebaran residual tidak teratur dan tidak menunjukkan pola jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1,465	2.072		0,707	.482
Motivasi Instrinsik (X <sub>1</sub> )	.489	.083	.493	5.922	.000
Dukungan Organisasi (X <sub>2</sub> )	.268	.110	.173	2.438	.017
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	.521	.139	.320	3.742	.000

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,465 + 0,489X_1 + 0,268X_2 + 0,521X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai 1,465 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Instrinsik, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi memiliki nilai 0, maka nilai Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah 1,465.
2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Instrinsik menunjukkan nilai positif sebesar 0,489. Ini berarti bahwa jika Motivasi Instrinsik meningkat sebesar 1% sementara variabel lainnya stabil, maka akan ada peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,489.
3. Koefisien regresi untuk variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,268. Ini mengindikasikan bahwa jika Dukungan Organisasi meningkat 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan meningkat sebesar 0,268.

4. Untuk variabel Komitmen Organisasi, koefisien regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,521. Artinya, jika Komitmen Organisasi meningkat 1% dengan tetap mempertahankan variabel lainnya, maka akan ada peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,521.

#### UJI HIPOTESIS

##### Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengevaluasi seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individual, analisis nilai signifikansi dapat dilakukan di mana jika nilai signifikansinya di atas 0,05, maka hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap tidak signifikan.

**Tabel 7 Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1,465	2.072		0,707	.482
Motivasi Instrinsik (X <sub>1</sub> )	.489	.083	.493	5.922	.000
Dukungan Organisasi (X <sub>2</sub> )	.268	.110	.173	2.438	.017
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	.521	.139	.320	3.742	.000

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan hasil uji hipotesis secara individu (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan 5% dan nilai derajat kebebasan  $df=n-k-1$  ( $80-3-1=76$ ), sehingga nilai ttabel yang didapat adalah 1,991. Dengan demikian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
Dari tabel uji t, didapatkan nilai thitung sebesar 5,922. Hal ini menunjukkan bahwa  $thitung\ 5,922 > ttabel\ 1,991$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Motivasi Instrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
Dari tabel uji t, didapatkan nilai thitung sebesar 1,820. Hal ini menunjukkan bahwa  $thitung\ 2,438 > ttabel\ 1,991$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,017 < 0,05$ ). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)  
Dari tabel uji t, didapatkan nilai thitung sebesar 1,714. Hal ini menunjukkan bahwa  $thitung\ 3,742 > ttabel\ 1,991$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

#### Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat. Untuk pengujian  
Ho :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ho ditolak dan ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1,X2,X3 dengan variabel Y.  
Ha :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti ho diterima dan ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel X1,X2,X3 dengan variabel Y.

**Tabel 8 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1811.073	3	603.691	113.058	.000 <sup>b</sup>
	Residual	405.815	76	5.340		
	Total	2216.888	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa pengujian yang menunjukkan nilai signifikan dilakukan untuk memahami pentingnya uji ini. Dalam proses uji signifikansi, digunakan metode uji F. Dari hasil uji F, didapatkan bahwa nilai F yang dihitung sebesar 113,058 melebihi nilai F tabel yang sebesar 2,794, dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.817	.810	2,31077

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil dari koefisien determinasi (R-square) yang sebesar 0,817 menunjukkan bahwa kontribusi dari pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencapai 81,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik dengan perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) di BPR Delta Artha Perseroda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih aktif dan sukarela dalam menjalankan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, serta berkontribusi melebihi tuntutan tugas formal. Motivasi intrinsik merefleksikan dorongan internal individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien karena nilai pribadi dan kepuasan dari hasil kerja itu sendiri, bukan hanya didorong oleh imbalan eksternal atau tekanan dari luar. Artinya, semakin kuat motivasi dalam diri karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk bertindak sebagai warga organisasi yang konstruktif yang memperkuat iklim kerjasama dan produktivitas organisasi. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya oleh [20] yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor utama dalam memupuk kepedulian, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga perilaku OCB dapat muncul secara alami. Oleh karena itu, organisasi seperti BPR Delta Artha Perseroda sangat dianjurkan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, misalnya dengan memberikan lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas pencapaian kerja, serta peluang pengembangan diri. Dengan begitu, peningkatan motivasi intrinsik diharapkan mampu mendorong perilaku kewargaan organisasi yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada efisiensi operasional, kualitas pelayanan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan analisis data statistik yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) di BPR Delta Artha Perseroda, yang menegaskan pentingnya peranan dukungan dari organisasi dalam membentuk dan meningkatkan perilaku proaktif serta sukarela karyawan di luar kewajiban formal mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Kusumajati dalam Nurul Ardila (2020) yang menjelaskan bahwa pandangan karyawan terhadap dukungan yang diterima dari organisasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong munculnya OCB; ketika karyawan merasa didukung, mereka termotivasi untuk membalas kepercayaan dan bantuan tersebut dengan menunjukkan perilaku yang melebihi ekspektasi peran mereka. Persepsi positif karyawan terhadap dukungan ini meliputi perasaan bahwa kontribusi mereka dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, yang secara psikologis menciptakan ikatan emosional yang kuat dan memperkuat loyalitas serta komitmen kerja. Dengan demikian, dukungan organisasi tidak hanya berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang mengaktifkan sikap pro-sosial seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, dan berkontribusi dalam kegiatan organisasi secara sukarela, tetapi juga meningkatkan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan dampak positif signifikan terhadap OCB secara keseluruhan [14]. Oleh karena itu, bagi BPR Delta Artha Perseroda, penting untuk terus memperkuat mekanisme dukungan kepada karyawan melalui kebijakan yang inklusif, pelatihan, pengakuan penghargaan, dan manajemen komunikasi yang efektif sehingga dapat memperkuat perilaku OCB secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan memberi kontribusi

positif terhadap stabilitas organisasi, peningkatan kualitas layanan, serta daya saing yang lebih baik di sektor perbankan.

#### **Pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan bahwa *Komitmen Organisasi* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di BPR Delta Artha Perseroda, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB yang konstruktif dan proaktif. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung mampu bekerja sama secara efisien dalam tim, berkolaborasi secara aktif, memberikan dukungan kepada rekan kerja, serta bersedia membantu kolega dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab bersama. Perilaku tersebut mencerminkan karakteristik karyawan yang memiliki OCB yang baik, yakni berorientasi pada kepentingan kolektif dan keberhasilan organisasi di atas tuntutan formal pekerjaan mereka. Fenomena ini dapat dijelaskan karena komitmen organisasi merupakan konstruk psikologis yang menunjukkan hubungan emosional dan afiliasi karyawan terhadap organisasi serta memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi tersebut. Ketika karyawan merasa menjadi bagian integral dari perusahaan, mereka terdorong untuk menunjukkan rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi, yang kemudian memunculkan perilaku OCB sebagai bentuk kontribusi ekstra yang positif. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh [7] yang mengemukakan bahwa *Komitmen Organisasi* secara signifikan mempengaruhi OCB, menegaskan pentingnya peran komitmen dalam mendorong perilaku kewargaan organisasi. Oleh karena itu, BPR Delta Artha Perseroda perlu terus membangun dan memelihara lingkungan kerja yang mampu meningkatkan komitmen karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, seperti menguatkan komunikasi internal, memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan suportif. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasi tidak hanya akan meningkatkan OCB, tetapi juga memperkuat kestabilan dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

#### **Motivasi intrinsik, dukungan organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB**

Berdasarkan berbagai hasil penelitian, motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Motivasi intrinsik yang bersumber dari dorongan internal, seperti rasa kepuasan dan nilai pribadi terhadap pekerjaan, mendorong karyawan untuk melakukan perilaku sukarela yang melampaui tugas formal. Dukungan organisasi memberikan kerangka psikologis bahwa kontribusi karyawan dihargai, sehingga memupuk keinginan balasan dalam bentuk perilaku OCB. Sementara itu, komitmen organisasi merefleksikan keterikatan emosional dan afiliasi karyawan terhadap organisasi, yang meningkatkan loyalitas dan kolaborasi antar anggota tim dalam mendukung tujuan bersama. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan proaktif, memperkuat iklim organisasi serta meningkatkan performa secara kolektif. Penelitian yang relevan menegaskan bahwa ketika ketiganya diterapkan secara bersamaan, pengaruhnya terhadap OCB menjadi lebih kuat dan berkelanjutan, menjadikan karyawan tidak hanya memenuhi kewajiban kerja tetapi juga berkontribusi positif dalam keberhasilan organisasi.

## **IV. CONCLUSION**

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Instrinsik, Dukungan Organisasi, dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* BPR Delta Artha Perseroda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Instrinsik secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* BPR Delta Artha Perseroda .
2. Dukungan Organisasi secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* BPR Delta Artha Perseroda .
3. *Komitmen Organisasi* secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* BPR Delta Artha Perseroda .

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan dalam proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial atas bimbingan yang telah diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada manajemen dan karyawan BPR Delta Artha Perseroda yang telah meluangkan waktu secara sukarela untuk membantu penelitian ini.

## REFERENCE

- [1] E. Fazira Lubis *et al.*, “Pengaruh Literasi Keuangan dan Financial Technology Terhadap Kinerja Keuangan UMKM,” *J. Bus. Econ. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 178–187, 2024.
- [2] S. Malihah, “Analisis Bank Perkreditan Rakyat (BPR),” *Gudang J. Multidisiplin Ilmu*, vol. 2, pp. 312–319, 2024.
- [3] A. Purwanto, J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat, “Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 3, p. 256, 2021, doi: 10.32493/jjsdm.v4i3.10454.
- [4] I. Ariesta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [5] M. R. (2023) Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri,” *Musytari Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekon.*, vol. 1, no. 3, 2023.
- [6] H. Basri, “Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat,” *Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 42–52, 2020, doi: 10.37012/ileka.v1i1.145.
- [7] D. Zahra and O. M. Siregar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong),” *J. Ekon. Akunt. dan Manaj. Indones.*, vol. 2, no. 01, pp. 1–15, 2023.
- [8] L. Piyandini, H. Nurweni, and R. Hartati, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari,” *Cakrawangsa Bisnis J. Ilm. Mhs.*, vol. 1, no. 2, pp. 153–162, 2021, doi: 10.35917/cb.v1i2.186.
- [9] A. Maulana, M. Fadhilah, and K. C. Kirana, “Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening,” *J. Manaj.*, vol. 14, no. 1, pp. 65–75, 2022, doi: 10.30872/jmmn.v14i1.10607.
- [10] M. Salfitri, F. Muryanto, M. C. Ijan, Suryandari, and D. K. Djaja, “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi , Dan Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb ) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen Jawa Tengah,” *YUME J. Manag.*, vol. 7, no. 2, pp. 1020–1038, 2024.
- [11] D. F. Damanik and F. Yudiaatmaja, “PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP,” vol. 11, no. 1, pp. 44–51, 2025.
- [12] N. Astaginy, A. R. Wonua, Ismanto, and F. Kumalasari, “Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai,” *Indones. Annu. Conf. Ser.*, vol. 1, no. 2014, pp. 66–73, 2022.
- [13] A. Agung, D. Widayani, N. Luh, G. Putu, O. Commitment, and O. Support, “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- pada Karyawan LPD di Desa Adat Penarungan,” *J. EMAS*, vol. Vol 2 nomo, pp. 150–158, 2021.
- [14] Mewah Laini Caterine and Sri Handari Wahyuningsih, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Komitmen Afektif, Dukungan Organisasi, Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *G-Couns J. Bimbing. dan Konseling*, vol. 8, no. 01, pp. 523–532, 2023, doi: 10.31316/gcouns.v8i01.5034.
- [15] I. Baihaqi and Saifudin, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , GAYA KEPEMIMPINAN KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Imam Baihaqi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga Saifudin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga Abstrak,” *Jimebis*, vol. 2, pp. 10–22, 2021.
- [16] I. Kamil and H. A. Rivai, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi,” *JMK (Jurnal Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 6, no. 3, p. 49, 2021, doi: 10.32503/jmk.v6i3.1924.
- [17] P. Kholil Deskriyanto and Ratnaningrum, “Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *J. Akunt. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 50–58, 2021, doi: 10.51903/jiab.v1i1.77.
- [18] A. Muin, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2023.
- [19] F. Fauziah and R. S. Karhab, “Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi SPSS Pada Mahasiswa,” *J. Pesut Pengabd. Untuk Kesejaht. Umat*, vol. 1, no. 2, pp. 129–136, 2019.
- [20] . R. R., . M. A. R., . Q. K. E. A., and . L. A. F., “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia,” *J. Pendidikan, Sains Dan Teknol.*, vol. 2, no. 2, pp. 251–261, 2023, doi: 10.47233/jpst.v2i2.742.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*