



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Anisa_Lukitasari_182010200436_Chek_Plagiarisme jumat

Author(s)

Coordinator

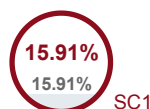
perpustakaan umsidaYanti

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**6614**

Length in words

50135

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	34
Micro spaces	␣	4
Hidden characters	␣	0
Paraphrases (SmartMarks)	a	82

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	http://eprints.umsida.ac.id/9206/1/Pengaruh%20Saluran%20Distribusi%20Orientasi%20Pasar%20dan%20Orientasi%20Pelanggan%20Terhadap%20Kinerja%20Pemasaran%20UMKM%20Konveksi%20Desa%20Legok.pdf	25 0.38 %
2	https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0048/B.131.18.0048-06-BAB-III-20220216091902.pdf	24 0.36 %
3	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/6461/3543	24 0.36 %

4	http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4363/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf	21 0.32 %
5	http://eprints.umsida.ac.id/9206/1/Pengaruh%20Saluran%20Distribusi%20Orientasi%20Pasar%20dan%20Orientasi%20Pelanggan%20Terhadap%20Kinerja%20Pemasaran%20UMKM%20Konveksi%20Desa%20Legok.pdf	21 0.32 %
6	http://repository.uinbanten.ac.id/9415/5/S_ES_171410008_Bab%20III.pdf	19 0.29 %
7	https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/download/1578/1538	19 0.29 %
8	https://www.jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/download/270/283	18 0.27 %
9	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/24120/1/90500117030%20AYU%20NINGSIH.pdf	17 0.26 %
10	http://repository.usd.ac.id/28531/1/049114017%5B1%5D.pdf	17 0.26 %

from RefBooks database (1.50 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Septyarini Epsilandri, Tri Ratna Purnamarini, Anggraini Putri Kusuma;	34 (4) 0.51 %
2	Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek INDONESIA Tutut Dewi Astuti, Syaniatus Widiyasrani;	22 (3) 0.33 %
3	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DAERAH (DISPERPUSIP) KABUPATEN BIMA Nurul Huda, muh yuslan;	15 (2) 0.23 %
4	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Gen Y Terhadap Organizational Citizenship Behavior Lana Rizky Mei, Slamet Afi Rahmat, Hadi Sunaryo;	12 (2) 0.18 %
5	POLITIK ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS ASN DI LINGKUP SATUAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BOALEMO) H. Sholehah Nur Lazimatul, Nur Rahmi;	6 (1) 0.09 %
6	Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Pertumbuhan Penjualan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen Pada Perusahaan Sektor Pertanian Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021 Ferry Hidayat, Sijabat Pinta Juliani;	5 (1) 0.08 %
7	The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) At Bpbd Lebong Yan Presli, Soleh Ahmad, E.G Ida Ayu Made;	5 (1) 0.08 %

from the home database (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.00 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (14.41 %)



NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	------------	---------------------------------------

1	http://eprints.umsida.ac.id/9206/1/Pengaruh%20Saluran%20Distribusi%20Orientasi%20Pasar%20dan%20Orientasi%20Pelanggan%20Terhadap%20Kinerja%20Pemasaran%20UMKM%20Konveksi%20Desa%20Legok.pdf	89 (7) 1.35 %
2	http://repository.stei.ac.id/297/3/BAB%20III%20METODA%20PENELITIAN.pdf	44 (5) 0.67 %
3	https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/download/745/707	42 (5) 0.64 %
4	https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/download/1578/1538	40 (3) 0.60 %
5	http://eprints.kwikiangie.ac.id/4363/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf	37 (2) 0.56 %
6	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/download/52364/44615	36 (4) 0.54 %
7	https://eprints.uny.ac.id/8771/5/LAMPIRAN%20-08404244003.pdf	32 (3) 0.48 %
8	https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0048/B.131.18.0048-06-BAB-III-20220216091902.pdf	32 (2) 0.48 %
9	https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/845/580	31 (4) 0.47 %
10	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1108/1339	27 (3) 0.41 %
11	http://repository.stie-mce.ac.id/975/4/4_BAB_III.pdf	27 (3) 0.41 %
12	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/18014/17081	26 (4) 0.39 %
13	https://www.jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/download/270/283	25 (2) 0.38 %
14	http://repository.uinbanten.ac.id/9415/5/S_ES_171410008_Bab%20III.pdf	25 (2) 0.38 %
15	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/6461/3543	24 (1) 0.36 %
16	http://repository.stei.ac.id/10693/4/BAB%203.pdf	23 (3) 0.35 %
17	http://repository.unwira.ac.id/4847/6/BAB%205_MARIA%20WANGGE.pdf	22 (3) 0.33 %
18	https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/3038/3/BAB%20I%20SKRIPSI%20PIPI.pdf	21 (3) 0.32 %
19	https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/mediakom/article/download/2955/1701	21 (2) 0.32 %
20	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/21288/20992	20 (2) 0.30 %
21	https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/9388/6546/15351	20 (2) 0.30 %
22	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/24120/1/90500117030%20AYU%20NINGSIH.pdf	17 (1) 0.26 %
23	http://repository.usd.ac.id/28531/1/049114017%5B1%5D.pdf	17 (1) 0.26 %
24	https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26023/5/BAB_III.pdf	15 (1) 0.23 %
25	http://repository.stei.ac.id/5530/4/BAB%203.pdf	14 (1) 0.21 %
26	http://eprints.umg.ac.id/4010/7/BAB%20III.pdf	12 (1) 0.18 %
27	http://repository.untag-sby.ac.id/19181/92/JURNAL.pdf	12 (2) 0.18 %
28	http://eprints.umg.ac.id/12065/14/BAB%20III.pdf	12 (2) 0.18 %
29	http://eprints.kwikiangie.ac.id/4028/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf	12 (1) 0.18 %
30	http://eprints.umg.ac.id/11385/8/8.%20BAB%20III.pdf	12 (1) 0.18 %
31	https://123dok.com/article/uji-asumsi-klasik-analisis-hasil-penelitian.1y96vvly	11 (1) 0.17 %
32	http://repository.untag-sby.ac.id/15692/4/BAB%20III.pdf	11 (1) 0.17 %

33	http://repository.unpkediri.ac.id/7215/5/RAMA_61201_18102020126_0701018607_0715127402_03.pdf	11 (2) 0.17 %
34	http://repository.unbari.ac.id/923/1/Ricky%20Mahendra.pdf	10 (1) 0.15 %
35	https://e-journal.polsa.ac.id/index.php/jneti/article/download/171/108/	10 (2) 0.15 %
36	https://123dok.com/article/uji-multikolinearitas-uji-asumsi-klasik_9ynee51y	10 (1) 0.15 %
37	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/1902/1152	9 (1) 0.14 %
38	http://repository.ub.ac.id/4262/49/KHOIRUN%20NISA.pdf	8 (1) 0.12 %
39	https://adoc.pub/bab-v-hasil-dan-pembahasan-regresi-linier-sederhana-dan-regr.html	8 (1) 0.12 %
40	https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/466	7 (1) 0.11 %
41	http://repository.ub.ac.id/163002/1/lcha%20Auliza%20Qisthy.pdf	7 (1) 0.11 %
42	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/5603/3139/29692	7 (1) 0.11 %
43	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/42797/37718	7 (1) 0.11 %
44	https://repository.uinsaizu.ac.id/22259/1/RISKA%20AYU%20SETIANI-PENGARUH%20PERSEPSI%20HARGA%2C%20KEMUDAHAN%20PENGUNAAN%20DAN%20KUALITAS%20BI%20FAST%20TERHADAP%20KEPUASAN%20BERTRANSAKSI%20MELALUI%20BRI%20MOBILE.pdf	6 (1) 0.09 %
45	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/39500/35897	6 (1) 0.09 %
46	http://eprints.kwikkiangle.ac.id/4791/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf	6 (1) 0.09 %
47	https://eprints.umm metro.ac.id/87/4/Bab%20III.pdf	6 (1) 0.09 %
48	https://amarsani.name/ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/2175/1430/5543	6 (1) 0.09 %
49	https://repository.stiegici.ac.id/document/download/6161e7e5-80dc-4929-8594-efd3db16696d/pengaruh-kualitas-bahan-baku-dan-proses-produksi-terhadap-kualitas-produk-air-minum-dalam-kemasan-oasis-galon-di-pt-oasis-waters-international-cibinong?filename=bab-iii-donal-leonardo-busu-2411907730.pdf	5 (1) 0.08 %
50	https://dinastirev.org/JIMT/article/download/282/203	5 (1) 0.08 %
51	https://jurnal.kwikkiangle.ac.id/index.php/grebuci/article/download/1126/787	5 (1) 0.08 %
52	https://jurnal.ugr.ac.id/index.php/jir/article/download/459/363	5 (1) 0.08 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Motivasi Instrinsik, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di BPR Delta Artha Perseroda Sidoarjo

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

Anisa Lukitasari
182010200436

Dosen Pembimbing
Dr. Rfidah Abadiyah, SE. M.S.M C.H.C.M

Dosen Penguji
Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,MM

DAFTAR ISI

TOC "1-3" \h \z \u I.	PENDAHULUAN	1
Rumusan masalah	2	
Pertanyaan Penelitian	2	
Kategori SDSg	2	
II. LANDASAN TEORI	3	
Kerangka konseptual penelitian	5	
Penelitian terdahulu	5	
III. METODOLOGI PENELITIAN	5	
Jenis Penelitian	5	
Sumber Data	6	
Populasi dan Sampel	6	
Definisi Operasional	6	
Teknik analisis data	6	
Uji Asumsi Klasik	7	
Uji hipotesis penelitian	7	
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	8	
Uji hipotesis	12	
Pembahasan	13	
V. SIMPULAN	15	
UCAPAN TERIMA KASIH	16	
DAFTAR PUSTAKA	16	

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)

1. PENDAHULUAN

Perbankan menjadi peran kunci dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Perbankan menambah investasi dan peningkatan ekonomi melalui fasilitas kredit yang telah disalurkan ke masyarakat dan pemerintah. Dengan menyediakan fasilitas keuangan seperti tabungan dan deposito perbankan turut serta membantu masyarakat mengelola masalah keuangan dengan aman. Perbankan juga memfasilitasi masyarakat dengan memberikan kredit KPR (Kredit Pemilikan Rumah) dan kredit pemilikan kendaraan bermotor. Melalui penyaluran kredit dan produk-produk keuangan, perbankan membantu sektor-sektor perekonomian seperti perdagangan, jasa dan industri untuk membiayai aktivitas mereka dan membantu memperkuat perekonomian Indonesia

BPR dirancang untuk melayani kebutuhan masyarakat di sektor mikro, kecil, dan menengah (UMKM), terutama yang berada di wilayah pedesaan atau daerah terpencil (Adi Saputra, 2021). Layanan utama yang ditawarkan BPR meliputi produk perbankan sederhana seperti tabungan, deposito, dan penyaluran kredit, dengan tujuan utama mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan memperluas inklusi keuangan. Dengan pendekatan yang lebih bersifat personal, BPR mampu melayani masyarakat yang sering kali luput dari perhatian lembaga keuangan konvensional. Namun demikian, BPR juga menghadapi sejumlah tantangan, termasuk persaingan dengan teknologi finansial (fintech), keterbatasan modal, dan kewajiban mematuhi regulasi yang Ketat (Septiana Malihah dkk, 2024)

Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh dari beberapa faktor yaitu budaya organisasi, motivasi intrinsik, serta komitmen organisasi. 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 (Mukti et al., 2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988). Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa OCB masih berada pada tingkat rendah di beberapa BPR (Saputra et al., 2019). Adanya OCB di BPR Delta Artha Perseroda juga diperkirakan memiliki pengaruh dari Budaya organisasi. Penyelesaian masalah yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi, yang membentuk pola yang terus menerus diterapkan dalam organisasi dinamakan budaya organisasi (Saputra et al., 2019). 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

BPR Delta Artha Perseroda merupakan bank yang berada di Jalan A. Yani no. 16 - Sidoarjo. BPR Delta Artha Perseroda (dahulu Bank Sidoarjo) adalah bank perkreditan rakyat milik pemerintah daerah Kabupaten Sidoarjo yang didirikan pada tahun 2000. Awalnya bernama PT Bank Perkreditan Rakyat Primayasa Pertiwi, lalu berubah menjadi BPR Delta Artha Perseroda. Pergantian ini berlangsung pada tahun 2022, setelah sebelumnya berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Menurut pasal 3 Anggaran Dasar Bank, tujuan didirikannya Bank adalah untuk melaksanakan kegiatan dalam sektor perbankan sebagai Bank Perkreditan Rakyat. Untuk mencapai tujuan tersebut, Bank dapat melaksanakan berbagai aktivitas usaha seperti menginvestasikan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito, serta memberikan pinjaman kepada pengusaha kecil atau masyarakat desa serta pegawai negeri maupun swasta.

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.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour (Ika Tantri Fatmasari, 2023), (Ardhia Regina Pramesti, 2021), (Azrina Utami Nasution, 2023), (Merlin Hidayat, 2024). Pada variabel dukungan organisasi, Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour (Fanny Anggraini, 2021), (Sartika Margaretta Turnip, 2024), (Diaz Ayu F, 2022), (Latifah Isnaini, 2022), (Muhammad Mawin Asif Hakiki, 2023). Sedangkan pada variabel komitmen organisasi, Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour (Dehan Ramathoriq, 2024), (Muhammad Fawaz Dzulfaqr, 2022), (Lutfi Arbaiyah, 2022), (Ayu Dwi Lestari, 2023), (Dhea Zakiyyah M Bastary, 2023). 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"

Rumusan masalah

Apakah motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan **komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior** di BPR Delta Artha Perseroda ?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Organizational citizenship behaviour Di BPR Delta Artha Perseroda?
2. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Organizational citizenship behaviour Di BPR Delta Artha Perseroda?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational citizenship behaviour Di BPR Delta Artha Perseroda?

Kategori SDSg

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi intrinsik, **Dukungan Organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh Terhadap Organizational citizenship behaviour** Di BPR Delta Artha Perseroda" sesuai dengan kategori SDSg tujuan 17 (tujuh belas), yaitu Organisasi yang berfokus pada pengembangan motivasi intrinsik, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi, serta perilaku OCB, dapat membangun kemitraan yang lebih kuat dengan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya.

2. LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku SDM perusahaan yang ditunjukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual Pegawai (Titisari) dalam (Ardhia Regina Pramesti, 2021). Menurut Robbins dalam (Ardhia Regina Pramesti 2021), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang diambil secara sukarela dan tidak termasuk dalam syarat pekerjaan formal, tetapi memberikan dampak positif bagi suasana psikologis dan sosial di tempat kerja. Sementara itu, Organ et al. dalam Ardhia Regina Pramesti (2021) mengartikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang didasarkan pada pilihan dan inisiatif pribadi, di luar struktur organisasi tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, OCB merupakan jenis tindakan yang dilakukan oleh Karyawan di luar tanggung jawab utamanya, yang diharapkan dan bermanfaat bagi organisasi, serta merupakan sumbangan individu yang melebihi harapan peran di lingkungan kerja. Hal ini mencakup perilaku membantu rekan kerja, secara sukarela mengambil tambahan tugas, serta mematuhi regulasi dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.

Menurut Organ et al. Dalam Ardhia Regina Pramesti (2021), Organizational Citizenship Behavior terdiri dari 5 indikator, yaitu :

1. Altruism (Mementingkan Kepentingan Orang Lain), Yaitu mengetahui apakah individu menolong rekan kerja serta memberikan kontribusi dengan permasalahan yang relevan dengan organisasi
2. Courtesy (Rasa Hormat), Yaitu mengetahui apakah individu dapat menjaga rahasia sesama rekan kerja
3. Sportmanship (Sikap Sportif), Yaitu mengetahui apakah individu dapat menghindari keluhan serta adanya kemauan pegawai untuk mentoleransi keadaan yang tidak ideal dan lebih menghabiskan waktu pada peningkatan organisasi
4. Conscientiousness (Kesadaran diri), Yaitu mengetahui apakah individu dapat memberi pendapat untuk kemajuan organisasi
5. Civic Virtue (Tanggung Jawab pada Organisasi), Yaitu mengetahui apakah individu dapat efisiensi waktu dan berperan melebihi harapan organisasi.

Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah jenis dorongan untuk bekerja yang berasal dari dalam individu dan tidak memerlukan stimulasi eksternal (B. Uno dalam Ardhia Regina Pramesti 2021). Siagian mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri individu. Motivasi ini menciptakan keselarasan antara tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi, sehingga keduanya dapat terpenuhi (Maulana et al. dalam Ardhia Regina Pramesti, 2021).

Indikator motivasi intrinsik yaitu Berdasarkan konsep hygiene atau teori motivasi dua faktor oleh Herzberg (Marliani dalam Ardhia Regina Pramesti, 2021) dapat diketahui adanya faktor kepuasan kerja atau faktor motivator yang mencakup faktor intrinsik yaitu:

1. Prestasi (Achievment) yaitu untuk mengetahui apakah individu mencapai tujuan.

2. Pengakuan (Recognition) yaitu untuk mengetahui apakah pemberian status tertentu atau pengakuan oleh organisasi atas keberhasilan Pegawai dalam mencapai tujuan.
3. Pekerjaan itu sendiri (The Work It Self) yaitu untuk mengetahui apakah pandangan Pegawai mengenai pekerjaan yang dilakukan.
4. Tanggung Jawab (Responsibility) yaitu untuk mengetahui apakah kesadaran Pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Pengembangan Potensi Individu (Advancement) yaitu untuk mengetahui bagaimana individu dalam mengambil kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada Pegawai untuk mengasah kemampuan dan ketrampilan

Motivasi Intrinsik dapat mendorong perilaku yang lebih atau ekstra yang biasa disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan individu, hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Ardha Regina Pramesti (2021), yang menerangkan seberapa besar motivasi yang dimiliki individu akan berpengaruh dalam menentukan kualitas perilaku yang ditampilkanya, baik dalam konteks belajar, bekerja dan dalam kehidupan lainnya. Dari penjelasan diatas, menghasilkan rumusan hipotesis sementara pada penelitian ini.

H1 = Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap Organizational citizenship behaviour di BPR Delta Artha Perseroda

Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger dan Rhoades dalam Fanny Anggraini (2021) dukungan organisasi bercermin pada pandangan anggota sampai mana organisasi melihat kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dibentuk berdasarkan pada pengalaman terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, dalam Fanny Anggraini (2021)). pengertian dari dukungan organisasi adalah pandangan karyawan mengenai penghargaan, kepedulian, dan perlakuan organisasi terhadap kesejahteraan Pegawainya yang akan mempengaruhi interpretasi sdm pada organisasi.

penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada Eisenberger dalam Fanny Anggraini (2021) yaitu :

1. Keadilan, yaitu untuk mengetahui Keadilan perusahaan cabang memberlakukan peraturan perusahaan dan pengambilan keputusan kepada karyawan, juga keadilan dalam memperlakukan karyawan sesuai martabat
2. Dukungan atasan, yaitu untuk mengetahui Persepi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan karyawan
3. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja, yaitu untuk mengetahui Pemberian penghargaan perusahaan bagi karyawan atas kontribusi dan kondisi kerja yang aman juga fleksibel.

Persepsi dukungan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ayu et al., 2022). Pegawai yang merasa bahwa dukungan dari organisasi sangat besar dan merasakan dukungan yang kuat dari pihak organisasi biasanya akan mengembangkan rasa terima kasih. Hal ini dapat memengaruhi cara kerja dan tingkah laku mereka untuk berusaha lebih dari sekedar tanggung jawab mereka (OCB). Menurut prinsip timbal balik, dukungan dari organisasi kepada karyawan tidak hanya bermanfaat bagi kolega mereka, tetapi juga meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi. Hal ini juga dapat mengurangi angka pengunduran diri dan ketidakhadiran, yang pada gilirannya mampu mendorong. Dari penjelasan di atas, menghasilkan rumusan hipotesis sementara pada penelitian ini.

H2 = Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Organizational citizenship behaviour di BPR Delta Artha Perseroda

Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Abu Amar Nashih Bilqisth (2023) menjelaskan Komitmen Organisasi sebagai suatu konsep psikologis yang menggambarkan sifat hubungan antara anggota dan organisasinya, serta berdampak pada pilihan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Bashaw dan Grant (dalam Abu Amar Nashih Bilqisth (2023)) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai niat Pegawai untuk terus menjadi anggota organisasi, serta siap berusaha keras untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Allen & Meyer dalam Abu Amar Nashih Bilqisth (2023) mengemukakan ada tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu:

1. komitmen afektif, yaitu untuk mengetahui individu dalam emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2. komitmen normatif, yaitu untuk mengetahui bagaimana perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.
3. komitmen kontinuan, yaitu untuk mengetahui bagaimana komitmen yang diberikan karyawan dalam persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi ialah pandangan seseorang terhadap kebijakan, prosedur, serta peraturan yang ada di perusahaan yang harus diterima oleh para karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk mendukung perkembangan perusahaan temoat mereka bekerja. (Luthans dalam Shabina Aulia Terressa ,2023). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi juga akan memiliki OCB yang tinggi pula sehingga mereka merasa berkewajiban untuk mendukung aktivitas perusahaan, memberikan usaha terbaiknya, serta memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaannya. Hal ini disebabkan oleh adanya ikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaannya. Dari penjelasan di atas, menghasilkan rumusan hipotesis sementara pada penelitian ini. H3 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational citizenship behaviour di BPR Delta Artha Perseroda

Kerangka Konseptual Penelitian

```

(
Organisational Citizenship Behaviour (Y)
) (
Motivasi Instrinsik (X
1
)
)
(
Budaya Organisasi
(X
2
)
)
(
Komitmen

```


(X
3
)
)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan oleh karena itu menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian sebelumnya membantu penelitian posisi penelitian dan menunjukkan keaslian penelitian.. Dengan mengikuti langkah-langkah tersebut akan dapat melihat sejauh mana keaslian dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, dalam tinjauan pustaka ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi intrinsik pada kepuasan kerja dan dampaknya pada organizational citizenship behavior di PT Adi Satria disusun oleh Ignatius soni kurniawan & Tri ratna purnamarini Tahun 2023 (Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak motivasi internal terhadap OCB yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hasil menunjukkan bahwa motivasi internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, begitu pula dengan kepuasan kerja yang juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB)

3. METODOLOGI PENELITIAN

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 (Sugiyono, 2019b). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif untuk menganalisis komposisi dari variabel independen (X) serta hubungannya dengan variabel lainnya tanpa melakukan perbandingan (Asri dan Julisman, 2022).

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

Menurut Sugiyono (2017,18) populasi ialah suatu wilayah yang tergeneralisasi terdiri atas subyek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang dipelajari oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. 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.

Definisi Operasional

Untuk pemahaman variabel-variabel dalam penelitian ini secara lebih spesifik, maka perlu dilakukan definisi operasional. Berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Motivasi Instrinsik

Definisi operasional motivasi kerja adalah suatu daya dorong yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan. Untuk mengukur motivasi kerja dapat dilihat dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu dan pekerjaan yang di kerjakan.

Dukungan Organisasi

Definisi operasional dukungan organisasi mengacu pada bagaimana suatu organisasi secara konkret menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja dalam hal ini melibatkan tindakan nyata yang mencerminkan bahwa organisasi menghargai upaya karyawan dan peduli terhadap kehidupan mereka di luar pekerjaan

Komitmen Organisasi

Definisi operasional komitmen organisasional dalam penelitian ini yaitu sikap karyawan yang memiliki keinginan tinggi untuk bekerja dan berkorban bagi perusahaan. Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel komitmen organisasi ialah Komitmen Afektif (emosional), Komitmen Normatif (kebutuhan) dan Komitmen Kontinuan (kewajiban)

Organization Behavior Citizenship

Definisi operasional Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan peran formal dan berkontribusi positif pada efektivitas organisasi, tanpa adanya imbalan langsung. Perilaku ini meliputi altruisme (membantu orang lain), kesadaran (melakukan lebih dari yang diminta), sportivitas (toleransi terhadap kekurangan), kesopanan (memperhatikan orang lain), dan kebajikan warga negara (partisipasi dalam kegiatan organisasi).

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 (Ghozali 2018, 51)

Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2018, 45) uji reliabilitas ialah **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 (Ghozali 2018, 46)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2018, 161) 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. $> 0,05$ (Sujarweni 2015, 55).

Uji Multikolinieritas Menurut Ghozali (2018, 105), 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 ≥ 10 (Ghozali 2018, 108).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018, 137) 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 β 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 error

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji F Menurut Ghozali (2018, 98) 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 (Ghozali 2018, 98).

2. Uji t Menurut Ghozali (2018, 99) 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 $t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k$ (Sujarweni 2015, 155). Peneliti dapat membandingkan setelah t tabel diketahui, apabila t hitung $> t$ tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis tersebut diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Menurut Ghozali (2018, 97) 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 R² 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

4. 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**

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (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 Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Instrinsik (X1)	Dukungan Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	0.884 0.846 0.792	0,60 Reliabel Reliabel
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, b Mean ,0000000 Std. Deviation 2,26647143
Most Extreme Differences Absolute ,069 Positive ,069
Negative -,060
Test Statistic ,069 Asymp. Sig. (2-tailed) ,200c.d

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 Ghozali (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 ≥ 10 . Tabel 4 Uji Multikolinearitas Model Collinearity Statistics Tolerance VIF 1 (Constant)

Motivasi Instrinsik (X1)	.347 2.881
Dukungan Organisasi (X2)	.478 2.094
Komitmen Organisasi (X3)	.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.**

Jji 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 ialah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Linier Berganda

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Model B Std. Error Beta T Sig.	

<u>1</u> (Constant)	1,465	2.072	0,707	.482	
Motivasi Instrinsik (X1)	.489	.083	.493	5.922	.000
Dukungan Organisasi (X2)	.268	.110	.173	2.438	.017
Komitmen Organisasi (X3)	.521	.139	.320	3.742	.000

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ $Y = 1,465 + 0,489 X_1 + 0,268 X_2 + 0,521 X_3 + e$

Dari persamaan regresi di atas 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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,465	2.072		0,707	.482
	Motivasi Instrinsik (X1)	.489	.083	.493	5.922	.000
	Dukungan Organisasi (X2)	.268	.110	.173	2.438	.017
	Komitmen Organisasi (X3)	.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 t tabel yang didapat adalah 1,991. Dengan demikian, **dapat dijelaskan sebagai berikut:**

1. Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari tabel uji t, didapatkan nilai thitung sebesar 5,922. menunjukkan thitung 5,922 > ttabel 1,991 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian **H1 diterima**, artinya variabel Motivasi Instrinsik secara **tidak penuh berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari tabel uji t, didapatkan nilai thitung sebesar 1,820. menunjukkan thitung 2,438 > ttabel 1,991 dan signifikansi < 0,05 (0,017 < 0,05). Dengan demikian **H1 diterima**, artinya variabel Dukungan Organisasi secara **tidak penuh berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari tabel uji t, didapatkan nilai thitung sebesar 1,714. menunjukkan thitung 3,742 > ttabel 1,991 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian **H1 diterima**, artinya variabel Komitmen Organisasi secara tidak penuh **berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**.

Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui **variabel bebas dan variabel terikat**. Untuk pengujian

Ho : **Fhitung > Ftabel ho ditolak dan ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh** antara variabel **X1,X2,X3** dengan variabel Y.

Ha : **Fhitung < Ftabel berarti ho diterimad dan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh** antara variabel **X1,X2,X3** dengan variabel Y. **Tabel 8 Uji F ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1811.073	3	603.691	113.058	.000b
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 instrinsik, **dukungan organisasi, dan komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904a	.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 Instrinsik (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 Instrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Indikator Pernyataan Motivasi Instrinsik	Mean
X1.1	Saya Berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	3,91
X1.2	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan	3,99
X1.3	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, mendorong saya bekerja lebih baik	3,94
X1.4	Saya ingin agar pekerjaan yang saya lakukan memiliki umpan balik yang baik	4,10
X1.5	Saya berusaha menciptakan hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	4,16
X1.6	Saya terdorong melakukan pekerjaan yang lebih menantang	3,75
X1.7	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya	4,07
X1.8	Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	3,95
X1.9	Saya selalu rajin mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan	3,81
X1.10	Program pengembangan yang diberikan membawa manfaat baik pada saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,90

No	Indikator Pernyataan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Mean
Y1	Saya sering membantu rekan kerja atau tim dalam menyelesaikan tugas bersama	3,86
Y2	Saya mau menggantikan tugas rekan kerja yang sedang berhalangan	3,92
Y3	Saya selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal	4,04
Y4	Saya mempertimbangkan dampak atas tindakan terhadap pekerjaan karyawan lain	3,72
Y5	Saya tidak suka mengeluh dan menyerah saat menyelesaikan pekerjaan	3,85
Y6	Saya tidak senang membesar-besarkan kesalahan rekan kerja maupun organisasi	4,05
Y7	Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi	3,75
Y8	Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja	4,07
Y9	Saya sering memberikan masukan atau pendapat kepada atasan	4,10
Y10	Saya selalu mengikuti berita atau informasi, misalnya pengumuman organisasi, memo	3,79

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) di BPR Delta Artha Perseroda. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas, semakin besar kesempatan pegawai untuk berperilaku sebagai warga organisasi yang baik.

Motivasi intrinsik mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan cara yang efisien. Motivasi ini dapat diartikan sebagai tingkat dorongan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB) [Putri Kusuma Anggraeni, 2024].

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Indikator Pernyataan Dukungan Organisasi	Mean
X2.1	Perusahaan menyajikan suasana yang kondusif agar karyawan betah	4m01
X2.2	Perusahaan menyampaikan informasi menyeluruh terhadap karyawan	3,76
X2.3	Atasan peduli terhadap jenjang karir karyawan dan selalu mengarahkan pada jenjang yang lebih baik	3,94
X2.4	Atasan menyampaikan arahan agar menjadi lebih baik lagi	3,82
X2.5	Atasan dapat memahami ketidakhadiran karyawan sesuai prosedur	3,74
X2.6	Perusahaan percaya kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya	3,89

No	Indikator Pernyataan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Mean
Y1	Saya sering membantu rekan kerja atau tim dalam menyelesaikan tugas bersama	3,86
Y2	Saya mau menggantikan tugas rekan kerja yang sedang berhalangan	3,92
Y3	Saya selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal	4,04
Y4	Saya mempertimbangkan dampak atas tindakan terhadap pekerjaan karyawan lain	3,72
Y5	Saya tidak suka mengeluh dan menyerah saat menyelesaikan pekerjaan	3,85
Y6	Saya tidak senang membesar-besarkan kesalahan rekan kerja maupun organisasi	4,05
Y7	Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi	3,75
Y8	Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja	4,07
Y9	Saya sering memberikan masukan atau pendapat kepada atasan	4,10
Y10	Saya selalu mengikuti berita atau informasi, misalnya pengumuman organisasi, memo	3,79

Berdasarkan analisis data statistik, ditemukan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di BPR Delta Artha Perseroda. Menurut Kusumajati dalam Nurul Ardila (2020), salah satu hal yang mendorong OCB dalam suatu organisasi adalah pandangan terhadap dukungan yang diberikan organisasi. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, hal ini dapat memicu keinginan karyawan untuk membalas dukungan tersebut serta mendorong mereka untuk berperilaku lebih daripada yang diharapkan dari peran mereka, yang disebut OCB.

Persepsi mengenai dukungan organisasi adalah kondisi di mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Nurul Ardila, 2020).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No Indikator Pernyataan Motivasi Instrinsik Mean

- X3.1 Saya merasa senang jika saya menghabiskan sisa karir saya dalam perusahaan ini 4.04
X3.2 Saya percaya jika perusahaan ini bisa membuat saya lebih berkembang 3.92
X3.3 Bekerja di perusahaan ini adalah salah satu kebahagiaan di hidup saya 3.79
X3.4 Saya siap jika harus dipindah ke divisi lain di perusahaan ini 3.75
X3.5 Bekerja disini adalah kebutuhan sekaligus keinginan saya 3.86
X3.6 Saya merasa jika meninggalkan organisasi ini akan membuat karir saya redup 3.85

No Indikator Pernyataan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mean

- Y1 Saya sering membantu rekan kerja atau tim dalam menyelesaikan tugas bersama 3.86
Y2 Saya mau menggantikan tugas rekan kerja yang sedang berhalangan 3.92
Y3 Saya selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal 4.04
Y4 Saya mempertimbangkan dampak atas tindakan terhadap pekerjaan karyawan lain 3.72
Y5 Saya tidak suka mengeluh dan menyerah saat menyelesaikan pekerjaan 3.85
Y6 Saya tidak senang membesar-besarkan kesalahan rekan kerja maupun organisasi 4.05
Y7 Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi 3.75
Y8 Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja 4.07
Y9 Saya sering memberikan masukan atau pendapat kepada atasan 4.10
Y10 Saya selalu mengikuti berita atau informasi, misalnya pengumuman organisasi, memo 3.79

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada data, ditemukan bahwa Komitmen Organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di BPR Delta Artha Perseroda. Karyawan yang menunjukkan tingkat Komitmen Organisasi tinggi akan berpengaruh pada perilaku OCB. Karyawan tersebut harus mampu bekerja sama dalam tim, saling berkolaborasi di dalam perusahaan, memberikan dukungan kepada rekan-rekan, serta bersedia membantu kolega dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan yang memiliki sifat seperti ini dikategorikan sebagai pemilik OCB yang baik. OCB dapat muncul pada karyawan ketika mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan menunjukkan OCB yang positif.

Komitmen Organisasi dipahami sebagai satu konstruk psikologis yang mencerminkan hubungan antara anggota dan organisasinya, serta berdampak pada keputusan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Abu Amar Nashih Bilqisth, 2023).

5. SIMPULAN

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 berpartisipasi dalam penelitian ini