

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur

Suci Fadhia Sari ^(1*) Rinda Sandayani Karhab ⁽²⁾

⁽¹⁾ Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Penulis Korespondensi. Rinda Sandayani Karhab
rsk934@umkt.ac.id

Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran OCB dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan harmonis demi mendukung kinerja organisasi sektor publik secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dengan responden sebanyak 121 pegawai yang dipilih melalui teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap OCB. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun loyalitas pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi $< 0,05$. Uji simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742. Artinya, 74,2% variasi dalam perilaku OCB dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan loyalitas pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi penguatan motivasi dan loyalitas sebagai landasan dalam membentuk perilaku kewargaan organisasi di lingkungan birokrasi publik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Loyalitas Pegawai; Organizational Citizenship Behavior; Sektor Publik

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara menetapkan efektivitas pelayanan publik, termasuk pada sektor infrastruktur seperti Dinas PUPR. Kemajuan atau kemunduran sebuah Instansi Sangat bergantung pada keunggulan dan kapasitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pegawai dalam instansi menjadi bagian yang signifikan untuk diperhatikan dalam upaya mencapai kesuksesan Instansi (Candra Susanto et al., n.d.). Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, setiap instansi sangat bergantung pada faktor-faktor yang mendasari perilaku pegawai, seperti motivasi kerja dan loyalitas. Salah satu aspek penting yang dapat mendukung kemajuan instansi adalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perbuatan atau kemauan pegawai yang tidak tercakup dalam tugas formal, namun berkontribusi dalam efisiensi operasional, penyelesaian proyek, dan kepuasan stakeholder. Maka dari itu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan loyalitas pegawai berkontribusi terhadap OCB, dengan harapan dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan

Lembaga atau instansi yang sukses membutuhkan pegawai yang tidak hanya menjalankan tugas dan berperilaku dengan sangat profesional sesuai dengan deskripsi pekerjaan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dari yang diharapkan. Peran OCB sangat penting bagi lembaga atau instansi karena dapat menciptakan hubungan kerja yang maksimal antar pegawai dan juga hubungan kerja yang baik antara atasan dan pegawai. Selain itu, OCB dapat mendorong pegawai untuk melakukan tugas-tugas termasuk membantu tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, mematuhi kebijakan perusahaan, mendukung lembaga atau instansi secara aktif, dan memberikan masukan- masukan yang tepat untuk keberhasilan lembaga atau instansi (Azis, 2022)

Motivasi kerja dan loyalitas pegawai juga dianggap sebagai dua faktor yang signifikan dalam mempengaruhi OCB. Motivasi kerja berkaitan dengan semangat dari dalam diri untuk mencapai tujuan kerja pegawai dengan penuh semangat dan dedikasi, baik itu dorongan internal maupun eksternal. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan proaktif dalam mendukung tujuan organisasi. Pegawai yang loyal cenderung peduli pada kemajuan tempat kerja dan bertanggung jawab, sehingga mendorong perilaku positif. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu ditingkatkan agar kualitas SDM semakin baik. Baik sebagai pemikir maupun perencana, pegawai berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Wijono et al., 2024)

Motivasi kerja menjadi penggerak utama dalam memunculkan perilaku kerja ekstra peran (OCB) dikalangan ASN jika ingin Memberi dampak yang menguntungkan bagi realisasi tujuan organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mendorong kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya dorongan motivasi, pegawai cenderung tidak mampu menjalankan tugas secara optimal, bahkan berpotensi tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan, karena motivasi mereka terhadap pekerjaannya tidak mencukupi (Monika Vida Aknes, 2021). Motivasi merupakan kemampuan untuk mengarahkan pegawai agar bersedia bekerja dengan baik demi mencapai keinginan individu dan tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan yang tidak terlihat yang mendorong kita untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu. Terkadang motivasi bersifat instingtif (dipengaruhi oleh naluri). sementara, di lain waktu motivasi muncul dari keputusan yang rasional (Widarko & Anwarodin, 2022).

Loyalitas pegawai dapat diartikan sebagai kesetiaan individu kepada perusahaan, di mana mereka berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik dalam melaksanakan tugas mereka. Loyalitas ini meliputi ukan hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mencerminkan unsur non-fisik seperti pola pikir dan perhatian. Tingkat loyalitas yang tinggi ditunjukkan oleh kesetiaan yang mendalam terhadap perusahaan, bahkan tanpa adanya permintaan imbalan tambahan. Selain itu, loyalitas pegawai juga mencakup perlindungan dan dukungan terhadap organisasi dari kemungkinan ancaman yang dapat merugikan perusahaan. Ketika pegawai melakukan tugas (Ayer et al., 2016) di luar lingkungannya tanpa kompensasi apapun dan mengabaikan kepentingan perusahaan, mereka terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi, yang juga dikenal sebagai kewarganegaraan. Perilaku OCB yang dihadirkan kepada karyawan dengan berbagai macam cara akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Luthans (2014), 5 dimensi perilaku OCB yaitu civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportmanship, dan altruism.

Perilaku kewargaan organisasional atau OCB, seperti mendukung rekan kerja, berbagi informasi, atau bertindak proaktif, berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja tim secara keseluruhan (Al, 2020). Ketika karyawan secara sukarela

melakukan tindakan positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, hal ini menunjukkan adanya budaya kerja yang sehat serta nilai-nilai organisasi yang solid (Hermanto & Srimulyani, 2022). Pegawai yang berkomitmen terhadap instansi cenderung merasakan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja, yang menunjukkan bahwa mereka akan terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebagai bentuk balas jasa kepada instansi. Hal ini tercermin dalam sikap kooperatif, keinginan untuk membantu, perhatian terhadap rekan kerja, serta dedikasi dalam pekerjaan (Sundry et al., 2023).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Kalimantan Timur adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk menyediakan dan memelihara infrastruktur serta mengatur tata ruang di Provinsi Kalimantan Timur. Tugas utama dinas ini adalah membantu Walikota dalam merumuskan kebijakan, program pembangunan, dan pengelolaan sarana prasarana yang mendukung kegiatan masyarakat. Namun dalam menjalankan tugasnya terdapat tantangan yaitu pada keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan koordinasi dan sinkronisasi program yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, loyalitas pegawai, dan Organizational Citizenship Behavior.

Berbagai studi telah mengkaji faktor-faktor yang menjadi pendahulu atau penyebab Organizational Citizenship Behavior, termasuk motivasi kerja, komitmen organisasi, dan karakteristik kepribadian. Namun, hubungan khusus antara Kajian mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) masih tergolong terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung menitikberatkan pada satu variabel tunggal atau mengaitkan variabel tersebut dengan faktor lain seperti keadilan organisasi atau kepemimpinan.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengandalkan metode survei dengan menggunakan kuesioner berbasis Google Form sebagai alat utama dalam mengumpulkan data, Populasi mencakup semua subjek, baik berupa orang, benda, maupun kejadian, yang dijadikan sasaran dalam suatu studi penelitian. (Candra Susanto et al., n.d.). Populasi pada penelitian ini yaitu para pegawai Dinas PUPR Kota Samarinda dengan ukuran populasi yang berbeda-beda tergantung pada bidang. Sampel merujuk pada bagian kecil atau sebagian dari keseluruhan objek yang ingin diteliti. Biasanya, sampel ini diambil untuk mewakili populasi yang lebih besar agar penelitian atau analisis dapat dilakukan tanpa perlu memeriksa setiap elemen. Penetapan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dengan mempertimbangkan batas toleransi kesalahan yang dapat diterima.

Penelitian ini mengambil populasi dari seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, dengan total sebanyak 173 orang. Rumus ini sering digunakan dalam penelitian sebagai dasar untuk menetapkan ukuran sampel yang sesuai dengan tingkat kepercayaan tertentu. Adapun perhitungannya yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : jumlah populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran) ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yaitu sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 90%.

Ketika rumus ini diterapkan pada jumlah populasi 173 dengan nilai e 5% didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{173}{1 + 173(0.05)^2}$$
$$n = \frac{173}{1 + 173(0.0025)}$$

$$n = 120,70$$
$$n = 121$$

yang disebarikan kepada responden yang mencerminkan karakteristik populasi secara umum.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini menganalisis keterkaitan antara Motivasi Kerja, Loyalitas Pegawai, dan Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini melibatkan 121 pegawai dalam survei yang sifat kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari para responden, yang dibagikan melalui Google Form. Dalam penelitian ini, ada beberapa karakteristik yang di ambil oleh peneliti seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja:

Tabel 1. Karakteristik Reponden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	84	69,9%
2	Perempuan	37	30,1%
Jumlah		121	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1 menggambarkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 86 pegawai, yang berarti 69,9%. Di sisi lain, respondes perempuan tercatat sebanyak 37 pegawai atau 30,1%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	26-35 Tahun	23	18,7%
2.	36-45 Tahun	48	40,7%
3.	46-55 Tahun	34	27,6%
4.	56-65 Tahun	16	13%
Jumlah		121	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2, dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 36-45 tahun dengan jumlah 50 orang (40,7%). Sementara itu, responden berusia 26-35 tahun tercatat sebanyak 23 orang (18,7%), kelompok usia 46-55 tahun berjumlah 34 orang (27,6%), dan sisanya, sebanyak 16 orang (13%), berada pada rentang usia 56-65 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1.	< 1 tahun	0	0
2.	1-5 tahun	110	91,1%
3.	> 5 tahun	11	8,9%
Jumlah		121	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 3, temukan bahwa mayoritas responden adalah pegawai yang telah bekerja pada rentang 1-5 tahun dengan jumlah 110 orang (91,1%), diikuti dengan pegawai yang telah bekerja diatas 5 tahun sebanyak 11 orang (8,9%).

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan pengujian validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,702	0,178	Valid
X1.2	0,424	0,178	Valid
X1.3	0,380	0,178	Valid
X1.4	0,444	0,178	Valid
X1.5	0,702	0,178	Valid
X1.6	0,516	0,178	Valid
X1.7	0,438	0,178	Valid
X1.8	0,415	0,178	Valid
X1.9	0,583	0,178	Valid
X1.10	0,478	0,178	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X₁ (Motivasi Kerja) yang terlihat dalam tabel 4, semua item yang ada pada variabel X₁, dapat dianggap sebagai valid. Ini karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh (R_{hitung}) untuk setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel (R_{tabel}), yang dalam konteks ini adalah 0,178.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Pegawai (X2)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2. P1	0,466	0,178	Valid
X2. P2	0,447	0,178	Valid
X2. P3	0,409	0,178	Valid
X2. P4	0,443	0,178	Valid
X2. P5	0,510	0,178	Valid
X2. P6	0,724	0,178	Valid
X2. P7	0,455	0,178	Valid
X2. P8	0,403	0,178	Valid
X2. P9	0,409	0,178	Valid
X2. P10	0,724	0,178	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X₂ (Loyalitas Pegawai) yang terlihat dalam tabel 5, semua item yang ada pada variabel X₂, dapat dianggap sebagai valid. Ini karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh (R_{hitung}) untuk setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel (R_{tabel}), yang dalam konteks ini adalah 0,178.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1.P1	0,571	0,178	Valid
Y1.P2	0,712	0,178	Valid
Y1.P3	0,651	0,178	Valid
Y1.P4	0,535	0,178	Valid
Y1.P5	0,537	0,178	Valid
Y1.P6	0,540	0,178	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Y (Organizational Citizenship Behavior) yang terlihat dalam tabel 6, semua item yang ada pada variabel Y, dapat dianggap sebagai valid. Ini karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh (R_{hitung}) untuk setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel (R_{tabel}), yang dalam konteks ini adalah 0,178.

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,681	Reliabel
Loyalitas Pegawai (X2)	0,667	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,681	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut: variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,681, variabel Loyalitas Pegawai (X2) sebesar 0,667 dan variabel Organizational Citizenship Behavior 0,681. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa tingkat reabilitas untuk semua item yang di uji sangat tinggi (Cronbach's Alpha > 0.60).

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1,20896638
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,053
	Negative	-0.068
Test Statistic		0.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar .200. Karena nilai ini melebihi batas signifikansi 0,05 , hasil ini menyatakan bahwa data dalam analisis ini cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi mengenal normalitas distribusi data dapat di terima, sehingga analisis selanjutnya dapat dilanjutkan.

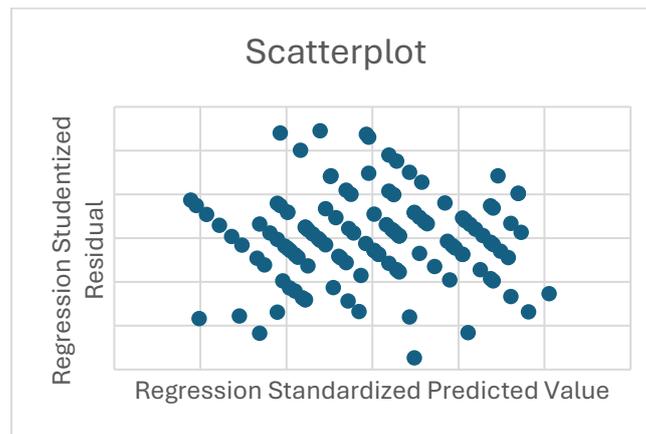
Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity	Statistics	
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
	Motivasi Kerja (X1)	0,633	1,579
	Loyalitas Pegawai (X2)	0,633	1,579

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan bahwa total Motivasi Kerja (X1) dan Loyalitas Pegawai (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,633 dan VIF sebesar 1,579. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan tidak terdapat masalah multikolonieritas yang berarti, karena nilai tolerance mendekati 1 dan VIF berada dibawah angka 5. Oleh karena itu, kedua variabel ini layak digunakan dalam analisis regresi tanpa kekhawatiran terhadap dampak negative dari multikolonieritas.

Hasil scatterplot pada pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik residual berada secara acak di sekitar garis nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Pola sebaran seperti ini menandakan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi linier yang digunakan dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut serta dapat dimanfaatkan dalam kegiatan peramalan.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Modal	Unstandardized	Coefficients
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2,217	1,521
	Motivasi Kerja (X1)	0,421	0,041
	Loyalitas Pegawai (X2)	0,243	0,042

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data uji regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = (-2,217) + 0,421 X_1 + 0,243 X_2 + 0,05 e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (α) sebesar -2,217 menunjukkan perkiraan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Loyalitas Pegawai (X2) keduanya tidak ada atau bernilai nol. Dalam studi ini, ini berarti bahwa tanpa adanya motivasi kerja dan loyalitas dari karyawan, OCB diperkirakan akan berada pada -2,217. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa angka ini mungkin tidak selalu memiliki relevansi praktis yang kuat, terutama jika secara statistik tidak signifikan, sebagaimana terlihat dari nilai signifikansi (Sig.) konstanta sebesar 0,148 yang berada di atas batas umum untuk signifikansi.
- Adapun koefisien positif sebesar 0,421 untuk Motivasi Kerja (X1) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada Motivasi Kerja diproyeksikan akan meningkatkan OCB (Y) sebesar 0,421 poin. Asumsi penting di sini adalah variabel Loyalitas Pegawai (X2) diasumsikan konstan. Temuan ini menegaskan adanya korelasi positif: semakin tinggi motivasi kerja seorang individu, semakin besar kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku OCB.
- Selanjutnya, koefisien positif 0,243 untuk Loyalitas Pegawai (X2) menunjukkan bahwa setiap kali Loyalitas Pegawai (X2) meningkat satu poin, maka OCB (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,243 poin. Ini berlaku dengan asumsi bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak berubah. Hal ini juga menegaskan adanya hubungan langsung dan positif: tingkat loyalitas pegawai yang lebih tinggi cenderung berkorelasi dengan peningkatan perilaku OCB.

Tabel 11. Hasil Uji T

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,321	0,189
	Motivasi Kerja (X1)	15,447	0,000
	Loyalitas Pegawai (X2)	11,057	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji t, dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel bebas **motivasi kerja** dan **loyalitas pegawai** terhadap variabel dependen yaitu **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**. Berikut ringkasan temuannya:

- **Konstanta** menunjukkan nilai t sebesar **1,321** dengan signifikansi **0,189** ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini berarti, saat motivasi kerja dan loyalitas tidak diperhitungkan, konstanta saja tidak cukup untuk memprediksi OCB.
- **Motivasi Kerja (X1)** memiliki nilai t sebesar **15,447** dan signifikansi **0,000** ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh **signifikan** terhadap OCB. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- **Loyalitas Pegawai (X2)** juga menunjukkan pengaruh **signifikan** terhadap OCB, dengan nilai t **11,057** dan signifikansi **0,000** ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi loyalitas, semakin besar kecenderungan pegawai menunjukkan perilaku OCB.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		f	Sig.
1	Regression	169,506	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 169,506 mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05, mengonfirmasi bahwa model yang digunakan secara statistik signifikan dan layak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan loyalitas pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.861	0,742	0,737

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Analisis regresi ini menunjukkan bahwa nilai R₂ sebesar 0,742 mengartikan bahwa Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai secara kolektif mampu menjelaskan sekitar 74,2% dari perubahan yang terjadi pada Organizational Citizenship Behavior (OCB). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,737 semakin memperkuat bahwa model ini cukup efektif dalam menerangkan variasi OCB, bahkan setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor. Angka-angka ini mencerminkan hubungan yang sangat erat dan signifikan. Ini berarti, Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai memiliki kemampuan prediktif atau penjelas yang tinggi terhadap OCB. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa sekitar 25,8% (100% dikurangi 74,2%) dari variasi OCB masih belum dijelaskan oleh model ini, mengisyaratkan kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang turut memengaruhi OCB diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,421, t-hitung sebesar 15,447, dan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada peningkatan OCB sebesar 0,421, dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam kondisi tetap. Tingkat signifikansi yang sangat kecil memperkuat bukti bahwa pengaruh

tersebut bersifat nyata dan relevan secara statistik. Secara teoritis, hasil ini mendukung pendekatan OCB dari Organ (1988) yang menekankan bahwa perilaku organisasi sukarela seperti OCB bukan bagian dari kewajiban formal, namun tetap penting bagi kelangsungan organisasi. Motivasi kerja menjadi pendorong utama munculnya dimensi OCB seperti altruism, conscientiousness, dan Courtesy di mana pegawai bertindak secara sukarela melampaui tanggung jawab yang diatur secara formal demi mendukung kinerja organisasi. Menurut (Sugiyono, 2020), motivasi kerja merupakan bentuk dorongan internal maupun eksternal yang memicu individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kepedulian, kepatuhan terhadap aturan, dan kemauan untuk mendukung kelangsungan organisasi. Penelitian dari Widarko & Anwarodin (2022) serta Hermanto & Srimulyani (2022) juga menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran besar dalam meningkatkan OCB, khususnya di lingkungan instansi pemerintah. Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa penguatan OCB dapat dicapai melalui peningkatan motivasi pegawai. Strategi tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung semangat serta partisipasi aktif. Di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur, motivasi pegawai menjadi salah satu pilar penting dalam mendorong perilaku kerja yang positif dan partisipatif.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior

Temuan dari analisis regresi menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB). Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,243, nilai t-hitung sebesar 11,057, dan signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan perilaku OCB dalam organisasi. pula kontribusi mereka dalam menunjukkan perilaku OCB di lingkungan kerja besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB dalam lingkungan kerja. instansi cenderung lebih bersedia terlibat dalam aktivitas yang mendukung organisasi, meskipun berada di luar tanggung jawab formal. Menurut (Sugiyono, 2020), loyalitas merupakan bentuk kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan, kerja keras, dan keinginan untuk tetap berkontribusi meskipun dihadapkan pada tantangan. Loyalitas ini berperan dalam menumbuhkan OCB, terutama pada dimensi seperti civic virtue dan conscientiousness karena pegawai merasa menjadi bagian integral dari organisasi.

Teori OCB oleh Organ (1988) juga menekankan bahwa sikap dan komitmen individu terhadap organisasi, termasuk loyalitas, menjadi faktor penting yang mendasari perilaku ekstra peran. Temuan ini diperkuat oleh sejumlah studi yang menyatakan bahwa pegawai yang loyal lebih sering terlibat dalam perilaku prososial, seperti menjaga citra organisasi, membantu rekan kerja, dan aktif dalam kegiatan organisasi secara sukarela. Dari sudut pandang praktis, loyalitas merupakan aset penting dalam membangun lingkungan kerja yang solid dan produktif. Di Dinas PUPR-PERA, loyalitas pegawai tercermin dalam komitmen terhadap tugas, kerja sama tim, serta dukungan terhadap kebijakan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan loyalitas dapat dilakukan melalui pemberdayaan pegawai, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan iklim kerja yang positif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil analisis regresi linier berganda mengungkap bahwa motivasi kerja dan loyalitas pegawai secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB). Bukti empiris ditunjukkan melalui nilai F-hitung sebesar 169,506 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 74,2% variasi yang terjadi pada OCB, sementara 25,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dianalisis. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi dan loyalitas pegawai merupakan faktor krusial dalam mendorong munculnya perilaku OCB dalam membentuk perilaku kerja sukarela pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa OCB merupakan perilaku

yang terbentuk dari berbagai faktor psikologis individu, termasuk motivasi dan loyalitas. Berdasarkan teori Herzberg, motivasi kerja dikategorikan sebagai faktor intrinsik (motivator), sedangkan loyalitas berkaitan dengan aspek kepuasan kerja dan komitmen emosional terhadap organisasi. Keduanya saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja ekstra peran yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan

Kesimpulan

Motivasi kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) pegawai di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. Dengan kata lain, semakin besar dorongan motivasional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan-tindakan ekstra peran yang mendukung keberhasilan organisasi.

Loyalitas Pegawai juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pegawai yang menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap instansi cenderung memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi yang melebihi ekspektasi formal dalam perannya.

Secara simultan, motivasi kerja dan loyalitas pegawai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini bersama-sama menjelaskan sebesar 74,2% variasi dalam perilaku OCB pegawai. Dengan demikian, penguatan kedua aspek ini menjadi kunci penting dalam membangun budaya organisasi yang kolaboratif dan proaktif di lingkungan birokrasi daerah.

Referensi

- Abdul Muis, M., & Amrison, A. (2021). Analysis of the Effect of Discipline, Job Satisfaction, and Work Motivation, To Employee Performance at PT. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(3), 502-512. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.761>
- Al, soelton et. (2020). Liberalization of Social Welfare Institutions Raises Spiritual Intelligence in Service and Organizational Citizenship Behavior Attractivity: Theory and Empirical Review. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(10), 2269-2290. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/5004/4923>
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori (vol.12).
- Azis, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Sumbe Hidup Satria Distribusindo (SHSD) Batulicin Tanah Bumbu. *Angewandte Chy*, 6(1), 5-24. <https://jsmk.ulm.ac.id/index.php/jsmk/index>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (n.d.). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The Effects of Organizational Justice on Employee Performance Using Dimension of Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Idrus, Y., Rauf, A., & Bempah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Petani Padi Sawah Di Kelurahan Bolihuangga Kecamatan Limboto Kabupaten Gorontalo. *Agrinesia*, 5(3), 198-206.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis alur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening

- Organizational Citizenship Behavior. PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika, 5, 740-751.
- Lita, K., Abadiyah, R., antara Followership, P., & Kerja, K. (2024). Pengaruh antara Followership, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan CV. Mastha Medica (Vol. 13, Nomor 1).
- Management, J. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan. 22(2), 292-300.
- Muis, M. A., & Amrison, A. (2021). Analysis of the effect of discipline, job satisfaction, and work motivation, to employee performance at PT. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. 2(3). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3>
- Sunday, Z. E., Zainal, V. R., Kurniasih, A., & Lo, S. J. (2023). Health Science Journal. 14(2), 193-203. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.817>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 123-138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>.
- Sugoyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (hal. III-434).
- Wijono, S., Astikasari, H., & Murti, S. (2024). Work engagement and organizational citizenship behavior as predictors of employees' job motivation at pt. indonesian tourism village dusun semilir. 3(11), 818-831.
- Yusuf, Iswanto, Y., & Adie. (2021). manajemen sumber daya manusia. universitas terbuka.