

## THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF STUDENT EMPLOYEES IN SUBANG DISTRICT

Faza Shidiq Ahyat<sup>1</sup> Sriwulan Anggraeni<sup>2</sup>

<sup>1</sup> STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia  
faza2022@stiesia.ac.id

### INFO ARTIKEL

#### Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 21-02-2025

Tgl. Diterima : 17-05-2025

Tersedia Online : 31-05-2025

#### Keywords:

*Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior, Student Employees*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in student employees in Subang Regency. The approach used is a quantitative approach with a survey method. The research sample amounted to 41 respondents selected using purposive sampling technique. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that job satisfaction and work motivation had a positive and significant effect on OCB both partially and simultaneously. The *t* test shows that job satisfaction has a significant effect on OCB with a significance value of 0.011, while work motivation also has a significant effect with a significance value of <0.001. Simultaneously, the *F* test produces a significance value <0.001, which means that the two variables together have a significant effect on OCB. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.812 indicates that 81.2% of the variation in OCB behavior can be explained by job satisfaction and work motivation. This finding suggests that increasing job satisfaction and motivation can encourage the emergence of positive voluntary work behavior in student employees. Therefore, educational institutions and workplaces need to create a supportive work environment and appropriate motivation enhancement strategies to encourage productive and proactive behavior.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau strategi bisnis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Salah satu indikator penting dari komitmen dan loyalitas anggota organisasi adalah timbulnya

perilaku kewargaan organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mencerminkan perilaku sukarela seseorang yang melebihi tanggung jawab formalnya untuk mendukung keseluruhan efektivitas organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa OCB mampu meningkatkan

produktivitas, memperkuat atmosfer kerja yang positif, mengurangi beban manajer, dan meningkatkan citra organisasi. Namun, kehadiran OCB dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa jauh seseorang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, interaksi dengan atasan dan kolega, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Di sisi lain, motivasi kerja berkaitan dengan faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berusaha lebih baik dalam pekerjaan.

Fenomena ini menjadi semakin menarik ketika diteliti pada mahasiswa yang juga sambil bekerja (mahasiswa karyawan). Mereka menghadapi tantangan dalam membagi waktu dan tenaga antara tuntutan akademis dan profesional. Situasi ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana kepuasan dan motivasi kerja bisa memicu terjadinya OCB di kalangan mahasiswa karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap OCB pada mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Subang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan manfaat praktis bagi institusi pendidikan dan organisasi di mana mahasiswa tersebut bekerja dalam merancang strategi yang mendukung keseimbangan antara studi dan kerja

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **KERANGKA TEORITIS**

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

OCB merupakan tindakan sukarela yang dilakukan oleh seseorang di luar tanggung jawab formalnya, yang mendukung keefektifan organisasi (Organ, 1988). OCB mencakup dimensi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue, yang masing-masing mencerminkan aspek sikap positif individu dalam mendukung organisasi (Podsakoff et al., 2000).

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika harapan pekerjaan terpenuhi (Robbins & Judge, 2017). Menurut Herzberg (1959), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, growth) dan faktor hygiene (salary, supervision, company policies, working conditions, interpersonal relations).

### ***Motivasi Kerja***

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mengarahkan individu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu di tempat kerja (Greenberg & Baron, 2008). Luthans (2011) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja, seperti kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, kekuasaan, aktualisasi diri, serta kepuasan terhadap kompensasi.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB***

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap proaktif, loyal, dan mau membantu rekan kerja di luar tanggung jawab formalnya. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja (Kurniawan et al., 2019). Dengan demikian dirumuskan hipotesis:

**H1:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada mahasiswa karyawan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB***

Motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong individu untuk melakukan tindakan ekstra yang mendukung organisasi. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung terlibat dalam perilaku OCB (Podsakoff et al., 2000). Oleh karena itu, hipotesis kedua adalah:

**H2:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada mahasiswa karyawan.

### ***Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap OCB***

Kepuasan kerja dan motivasi kerja dipandang saling melengkapi dalam memengaruhi perilaku kerja sukarela individu. Kepuasan akan lingkungan kerja serta dorongan internal yang kuat akan mendorong mahasiswa karyawan untuk lebih aktif terlibat dalam tindakan yang menguntungkan organisasi. Maka hipotesis ketiga adalah:

**H3:** Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada mahasiswa karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur secara numerik pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa karyawan yang aktif bekerja dan sedang menempuh

pendidikan tinggi di Kabupaten Subang. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) mahasiswa aktif di perguruan tinggi di Kabupaten Subang; (2) sedang bekerja pada instansi atau lembaga manapun; dan (3) bersedia serta mampu memberikan data terkait kepuasan kerja, motivasi kerja, dan OCB.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel: kepuasan kerja, motivasi kerja, dan OCB. Kuesioner disebar secara daring untuk menjangkau responden lebih luas dan efisien. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum pengumpulan data utama dilakukan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis meliputi:

1. **Uji validitas dan reliabilitas**, untuk memastikan instrumen penelitian dapat mengukur variabel secara konsisten dan tepat.
2. **Analisis deskriptif**, untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data.
3. **Uji asumsi klasik** (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan data dalam analisis regresi.
4. **Analisis regresi linier berganda**, untuk menguji pengaruh simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap OCB.
5. **Uji t dan uji F**, untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. **Koefisien determinasi ( $R^2$ )**, untuk melihat seberapa besar variasi OCB dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskriptif Data Penelitian**

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada mahasiswa karyawan yang sedang aktif bekerja sekaligus menempuh pendidikan tinggi di Kabupaten Subang. Instrumen penelitian ini meliputi tiga konstruk utama, yaitu:

1. **Kepuasan Kerja (X1)**  
Diukur melalui 7 item pernyataan yang mencakup aspek kepuasan terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, kompensasi, hingga peluang pengembangan karier. Skor total menunjukkan tingkat kepuasan kerja responden.
2. **Motivasi Kerja (X2)**  
Terdiri atas 7 item yang merepresentasikan kebutuhan pencapaian, afiliasi, kekuasaan, aktualisasi diri, serta kepuasan terhadap kompensasi. Skor total mencerminkan tingkat motivasi kerja responden.
3. **Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**  
Diukur dengan 7 item pernyataan meliputi dimensi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Skor total digunakan untuk mengukur sejauh mana responden menunjukkan perilaku OCB.

Data kemudian diolah menggunakan **Microsoft Excel** untuk tabulasi awal dan pengecekan input, serta dianalisis dengan **SPSS** untuk uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, hingga regresi linier berganda.

### Deskriptif Data Responden

Penelitian ini melibatkan **41 responden** yang merupakan mahasiswa karyawan di Kabupaten Subang. Adapun karakteristik responden secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

- **Bidang Pekerjaan:** Responden berasal dari berbagai sektor, baik

swasta, BUMN, maupun usaha mandiri.

- **Lama Bekerja:** Mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, sehingga diharapkan memiliki pengalaman kerja yang relevan dalam menilai kepuasan dan motivasi.
- **Status Perkuliahan:** Semua responden tercatat sebagai mahasiswa aktif di perguruan tinggi di Kabupaten Subang.

### Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan sebanyak **41 responden**, yaitu mahasiswa karyawan yang aktif bekerja sekaligus menempuh pendidikan tinggi di Kabupaten Subang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh ringkasan data sebagai berikut:

**Table 1**  
**Hasil Uji Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	41	9	35	27.71	4.755
Motivasi Kerja	41	7	35	28.29	5.236
Organizational Citizenship Behavior (Y)	41	7	35	28.49	4.791

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa:

- **Kepuasan Kerja** memiliki nilai rata-rata (**Mean**) sebesar **27.71** dengan standar deviasi **4.755**, menunjukkan keragaman tingkat kepuasan yang cukup moderat di antara responden, dengan skor berkisar dari **9** hingga **35**.
- **Motivasi Kerja** memiliki rata-rata skor **28.29** dengan standar deviasi **5.236**, menunjukkan variasi yang relatif lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja,

dengan rentang skor antara 7 hingga 35.

- **Organizational Citizenship Behavior (OCB)** memiliki rata-rata **28.49** dengan standar deviasi **4.791**, berada pada rentang skor 7 hingga 35, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung menunjukkan perilaku kerja sukarela (OCB) yang baik meskipun dengan variasi antar individu.

Secara keseluruhan, distribusi mean dari ketiga variabel ini yang mendekati angka **28-29** pada skala maksimum **35** menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan OCB berada pada tingkat yang baik. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong munculnya perilaku OCB (Organ, 1988; Robbins & Judge, 2017).

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur itu sah (valid) atau tidak sah. Perangkat pengukur yang dimaksud di sini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaannya mampu mengungkapkan hal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Data ini diukur dengan cara apabila item dikatakan valid jika nilai korelasi antar item dengan total skor (dalam output correlation matrix) memiliki nilai  $r > 0.3$  dan signifikan ( $p < 0.05$ ).

**Table 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r (Item-Total)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan	X1.1	0.61	0.001	Valid

Variabel	Item	r (Item-Total)	Sig. (2-tailed)	Keterangan	
<b>Kerja (X1)</b>					
		X1.2	0.57	0.001	Valid
		X1.3	0.64	0.001	Valid
		X1.4	0.62	0.001	Valid
		X1.5	0.66	0.001	Valid
		X1.6	0.70	0.001	Valid
		X1.7	0.72	0.001	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>		X2.1	0.65	0.001	Valid
		X2.2	0.68	0.001	Valid
		X2.3	0.67	0.001	Valid
		X2.4	0.66	0.001	Valid
		X2.5	0.69	0.001	Valid
		X2.6	0.71	0.001	Valid
		X2.7	0.73	0.001	Valid
<b>OCB (Y)</b>		Y1	0.62	0.001	Valid
		Y2	0.64	0.001	Valid
		Y3	0.61	0.001	Valid
		Y4	0.65	0.001	Valid
		Y5	0.68	0.001	Valid
		Y6	0.70	0.001	Valid
		Y7	0.72	0.001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa :

- Variabel **Kepuasan Kerja (X1)** diukur menggunakan tujuh item pernyataan (X1.1 s.d. X1.7). Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson antara masing-masing item dengan total skor Kepuasan Kerja, diperoleh bahwa seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari **0.3** dan signifikan pada tingkat signifikansi  $p < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada konstruk Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan keseluruhan skor variabelnya, sehingga dapat dinyatakan **valid** untuk digunakan sebagai pengukuran konstruk Kepuasan Kerja.

- Untuk variabel **Motivasi Kerja (X2)** yang juga diukur dengan tujuh item (X2.1 s.d. X2.7), hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing item memiliki koefisien korelasi terhadap total skor Motivasi Kerja di atas **0.3**, dengan tingkat signifikansi **p < 0.05**. Ini berarti setiap item pada variabel Motivasi Kerja telah memenuhi syarat validitas, sehingga instrumen ini dapat diandalkan dalam mengukur tingkat motivasi kerja mahasiswa karyawan.
- Variabel **Organizational Citizenship Behavior (OCB)** diukur menggunakan tujuh item (Y1 s.d. Y7). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel ini memiliki nilai koefisien korelasi terhadap total skor OCB lebih besar dari **0.3**, dan signifikan pada taraf signifikansi **p < 0.05**. Dengan demikian, item-item ini valid sebagai indikator untuk mengukur perilaku kewargaan organisasi pada mahasiswa karyawan.

### Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) dalam Widi R (2011), reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat dipakai untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur itu tetap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Alat ukur disebut dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang serupa meski dilakukan pengukuran berulang kali.

Sebelum uji reliabilitas data dilaksanakan, biasanya dilakukan terlebih dahulu uji validitas data. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan akan data yang akan diukur agar valid, dan kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas data. Namun, jika data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu melakukan uji reliabilitas data. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.7 menunjukkan reliabilitas baik.

**Table 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	7	0,897	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	7	0,923	> 0,70	Reliabel
OCB (X3)	7	0,893	>0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa:

- Hasil uji reliabilitas variabel *kepuasan kerja* menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah  $0,897 > 0,70$  artinya dapat dikatakan bahwa variabel *kepuasan kerja* reliabel
- Hasil uji reliabilitas variabel *motivasi kerja* menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah  $0,923 > 0,70$  artinya dapat dikatakan bahwa variabel *motivasi kerja* reliabel
- Hasil uji reliabilitas variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah  $0,893 > 0,70$  artinya dapat dikatakan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki tingkat ketepatan estimasi, tidak ada bias, dan konsistensi yang optimal. Sebelum melaksanakan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan dalam model regresi dapat diterima secara ekonometrika. Pengujian asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas (Purba dkk, 2021).

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi terdistribusi secara normal. Normalitas residual merupakan salah satu prasyarat dalam analisis regresi linier klasik.

**Table 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.07784768
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.055
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output spss, penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada residual tidak terstandar diperoleh nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** sebesar **0.200**, yang lebih besar dari taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi ini **terdistribusi normal**, sehingga memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier berganda.

## B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan

melihat nilai **Tolerance**, yang menunjukkan seberapa besar variabel independen tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang kecil ( $<0.10$ ) mengindikasikan adanya multikolinearitas tinggi. **Variance Inflation Factor (VIF)**, yang merupakan kebalikan dari tolerance. Nilai VIF yang besar ( $>10$ ) menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

**Table 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.248	4.030	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.248	4.030	Tidak terjadi multikolinearitas

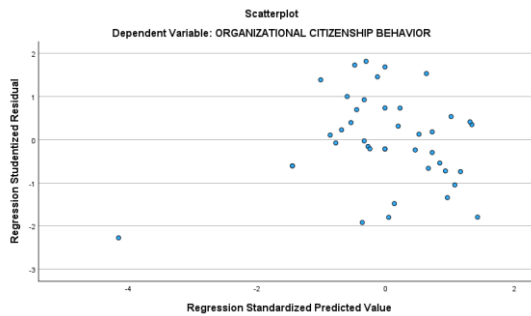
Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas karena seluruh nilai Tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

## C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual pada model regresi (heteroskedastisitas). Salah satu metode yang sering digunakan adalah dengan melihat pola pada scatterplot antara **Regression Standardized Predicted Value** (nilai prediksi) dengan **Regression Studentized Residual** (nilai residual).

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Output spss, penelitian 2025

Berdasarkan scatterplot pada gambar titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol pada residual, dan tidak membentuk pola tertentu (misalnya pola mengerucut atau melebar seperti kipas). Distribusi titik yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada berbagai tingkat prediksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini. Hal ini berarti model memenuhi asumsi klasik tentang kesamaan varians error (homoskedastisitas), sehingga estimasi koefisien regresi dapat dikatakan **BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)**.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh **Kepuasan Kerja** dan **Motivasi Kerja** terhadap **Organizational Citizenship Behavior (OCB)** secara simultan maupun parsial.

**Koefisien Determinasi**

**Table 6**  
**Output Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.901	0.812	0.802	2.132

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Analisis output Koefisien Determinasi:

Nilai **R Square** sebesar **0.812** menunjukkan bahwa sebesar **81,2%**

variabel **OCB** dapat dijelaskan oleh variabel **Kepuasan Kerja** dan **Motivasi Kerja**, sedangkan sisanya sebesar **18,8%** dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

**Uji Signifikansi Parsial (T)**

Jika nilai sig. <0.05 berkesimpulan ada pengaruh secara signifikan, dan jika nilai sig tepat diangka 0.05 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bisa menggunakan perbandingan T hitung dan T tabel.

**Table 7**  
**Output Uji T (Uji Hipotesis)**

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Konstanta)	3.606	2.006	1.797	0.080
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.381	0.142	2.679	0.011
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.506	0.129	3.916	< 0.001

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Analisis output uji t (Uji Hipotesis) :

- Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) 0.011 < 0.05, sehingga kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap OCB (Y).
- Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) < 0.001 < 0.05, sehingga motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap OCB (Y).

**Uji Signifikansi Simultan (F)**

**Table 8**  
**Output Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	745.546	2	372.773	82.024	< 0.001
Residual	172.698	38	4.545		
Total	918.244	40			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Analisis Output Uji F (Simultan) :

Model regresi dinyatakan FIT jika nilai sig. ( $<0.05$ ). Hasil uji f ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $<0.001 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

### Analisis Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan nilai **unstandardized coefficients**, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=3.606+0.381X_1+0.506X_2$$

Dengan:

**Y** = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

**X<sub>1</sub>** = Kepuasan Kerja

**X<sub>2</sub>** = Motivasi Kerja

Interpretasi Persamaan Regresi Berganda:

- Konstanta sebesar **3.606** berarti jika Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dianggap nol, maka nilai OCB sebesar 3.606.
- Koefisien **0.381** menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Kepuasan Kerja akan meningkatkan OCB sebesar 0.381, jika variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien **0.506** menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan OCB sebesar 0.506, jika variabel lain dianggap konstan.

### Pembahasan

Temuan studi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Subang. Penemuan ini mendukung teori dan hasil studi sebelumnya yang

menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi tidak hanya oleh faktor situasional, tetapi juga oleh aspek psikologis individu, seperti kepuasan dan motivasi kerja (Organ, 1988; Robbins & Judge, 2017; Podsakoff et al., 2000).

Secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, yang dibuktikan dengan nilai sig. sebesar  $0.011 < 0.05$  dan nilai koefisien sebesar 0.381. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan mahasiswa karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja sukarela, seperti membantu rekan, menjaga hubungan baik, dan peduli terhadap kemajuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyebutkan bahwa faktor-faktor kepuasan intrinsik dapat mendorong keterlibatan positif dalam organisasi.

Demikian pula, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai sig.  $< 0.001$  dan koefisien sebesar 0.506. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang lebih utama dalam mendorong mahasiswa karyawan untuk bersikap prososial di lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan motivasi internal yang tinggi (seperti pengembangan diri, pencapaian, atau keinginan untuk mendapatkan pengakuan) lebih mungkin berperan aktif dalam mendukung efektivitas organisasi secara sukarela

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB (nilai sig.  $< 0.001$ ). Penemuan ini menegaskan bahwa kedua faktor itu saling mendukung dalam memengaruhi perilaku OCB. Kepuasan kerja membentuk suasana emosional yang baik, sedangkan motivasi memberikan dorongan internal untuk melakukan lebih dari sekadar tanggung jawab yang ditetapkan. Gabungan kedua

hal tersebut dapat menghasilkan keadaan psikologis yang sempurna untuk timbulnya perilaku kerja secara sukarela.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mencapai 0.812 menunjukkan bahwa 81,2% variasi dalam perilaku OCB dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Ini adalah angka yang sangat besar dan menegaskan pentingnya model regresi yang dibuat. Sekitar 18,8% diperkirakan berasal dari faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau tekanan kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya membuktikan hipotesis yang diajukan, tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi institusi pendidikan dan tempat kerja mahasiswa karyawan untuk memperhatikan aspek kepuasan dan motivasi sebagai strategi dalam meningkatkan perilaku positif dan produktif di tempat kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada mahasiswa yang bekerja di Kabupaten Subang. Dampak ini terbukti baik secara parsial maupun simultan, seperti yang terlihat dari nilai signifikansi uji t dan uji F yang semuanya berada di bawah taraf signifikansi 0.05.

Secara parsial, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami mahasiswa karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berpartisipasi dalam perilaku kerja sukarela. Hal serupa juga teridentifikasi pada variabel motivasi kerja, di mana motivasi yang tinggi terbukti memberikan kontribusi lebih besar dalam mendorong mahasiswa untuk menunjukkan perilaku positif yang mendukung organisasi.

Kedua variabel bebas tersebut secara simultan dapat menjelaskan 81,2% variasi dalam perilaku OCB mahasiswa yang bekerja. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja serta motivasi kerja adalah dua faktor utama yang sangat memengaruhi timbulnya perilaku Organizational Citizenship Behavior dikalangan mahasiswa yang bekerja.

Oleh karena itu, studi ini mendukung asumsi teoritis bahwa faktor psikologis individu seperti kepuasan dan motivasi bekerja adalah fondasi penting dalam mendorong organizational citizenship behavior. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi internal mahasiswa karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk memperkuat perilaku kerja positif dalam organisasi tempat mereka bekerja.

## IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Studi ini memberikan implikasi praktis dan teoritis yang signifikan. Dari segi praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah faktor utama dalam mendorong terbentuknya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan mahasiswa yang bekerja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan organisasi tempat mahasiswa bekerja diharapkan dapat membangun suasana kerja yang mendukung, menawarkan peluang untuk pengembangan diri, serta memperhatikan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik dari mahasiswa yang bekerja. Hal ini sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan meningkatkan partisipasi sukarela individu dalam mendukung kinerja organisasi.

Dari sisi teoretis, studi ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menekankan peranan penting faktor psikologis dalam membentuk perilaku OCB, khususnya dalam konteks karyawan mahasiswa yang masih jarang diteliti secara empiris. Studi ini memberikan kontribusi dalam memperluas literatur mengenai perilaku

organisasi pada populasi yang unik, yaitu mahasiswa yang memiliki peran ganda sebagai pekerja dan pelajar.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah sampel yang terbatas hanya 41 responden di wilayah Kabupaten Subang membatasi generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan tidak menggali lebih dalam aspek-aspek kualitatif yang mungkin bisa saja dapat mempengaruhi OCB, seperti faktor budaya organisasi, kepemimpinan, atau tekanan akademik. Ketiga, seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis persepsi subjektif responden, sehingga mungkin terdapat bias persepsi atau respons sosial yang memengaruhi keakuratan data.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan perluasan sampel ke wilayah yang lebih luas serta mempertimbangkan pendekatan **campuran (mixed methods)** guna menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, penambahan variabel lain seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi OCB.

## REFERENCES

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jana, D. N. A. (2012). Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS. *Jurnal*, April, 52.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 202–208.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102–110.