

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
DENGAN KOMITMEN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA UPTD PUSKESMAS SUNGAI AUR**

Tifani Ramanda

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Corresponding Email: author ramandatifani@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:
Diterima 24 februari 2024
Direvisi 5 maret 2024
Diterima 11 Maret 2024

KATA KUNCI:
Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Karyawan



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa
Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. Sungai Aur Community Health Center as one of the most important health service facilities carries out the task of providing health services to the entire community. To improve good service and management, organizational citizenship behavior (OCB) is an important factor in improving work effectiveness and work motivation which makes employees satisfied with their work. However, it needs to be supported by paying attention to employee commitment. If this is implemented well it will have a good impact on the agency and employee work will also improve. The aim of this research is to determine and analyze the influence of work effectiveness and work motivation on organizational citizenship behavior (OCB) with employee commitment as an intervening variable. The research method used was a quantitative method, with a total sample of 56 respondents, civil servant employees of the UPTD Sungai Aur Community Health Center using SEM analysis tools using Smart PLS 3 and data collection techniques in this research by distributing questionnaires using a Likert scale. The research results show that directly the most dominant variable, namely work effectiveness, has a positive and significant effect on employee commitment.

Keywords: *Work Effectiveness, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Commitment*

Abstrak. Puskesmas Sungai Aur sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan yang paling penting mengemban tugas untuk memberi pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan dan manajemen yang baik, *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan salah satu faktor penting dengan memperbaiki efektivitas kerja serta motivasi kerja yang membuat pegawai puas atas pekerjaannya. Namun perlu didukung dengan di perhatikannya komitmen karyawan. Jika ini diterapkan dengan baik maka akan berdampak baik bagi instansi dan pekerjaan pegawai juga meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden pegawai PNS UPTD Puskesmas Sungai Aur dengan menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan Smart PLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung variabel paling dominan yaitu efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik efektivitas kerja yang diterapkan instansi maka komitmen karyawan juga akan meningkat.

Katakunci: Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten dan efisien.

Menurut (**Sari et al., 2021**) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan untuk bersedia melaksanakan suatu pekerjaan terlepas dari kewajiban dan tanggung jawabnya serta dilakukan untuk kepentingan organisasi. Sedangkan menurut (**Dewi et al., 2022**) OCB merupakan perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Atau dengan kata lain perilaku yang melebihi permintaan tugas.

Menurut (**Hasmi et al., 2023**) Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Menurut (**Hantono et al., 2024**) motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang agar bisa melaksanakan kegiatan dan menyalurkan kemampuan supaya bisa mencapai tujuan bagi instansi maupun perusahaan. Jika seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin tetapi jika pegawai tidak mempunyai semangat untuk bekerja akan mengalami penurunan dalam hasil pekerjaan.

Menurut (**Ariadi et al., 2023**) komitmen karyawan merupakan kehendak kuat guna mempertahankan diri sebagai bagian dari organisasi, kehendak kuat untuk bekerja keras berdasar rencana maupun tujuan organisasi, dan rasa yakin terkait perolehan nilai maupun tujuan organisasi. Arti lainnya menyebut bila komitmen ialah sikap yang merefleksikan kesetiaan pegawai terhadap organisasi, mempunyai anggapan serupa bila komitmen merupakan kehendak kuat guna mempertahankan diri sebagai bagian dari organisasi, kehendak kuat untuk bekerja keras berdasar rencana maupun tujuan organisasi, dan rasa yakin terkait perolehan nilai maupun tujuan organisasi.

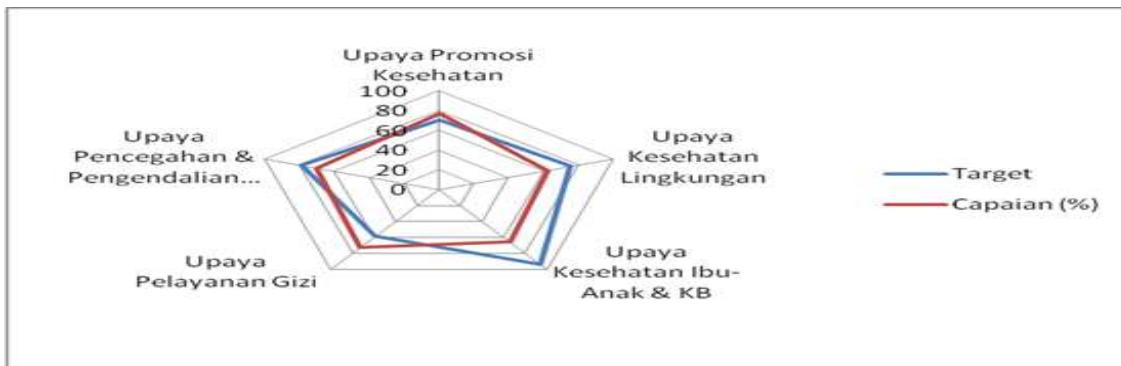
Puskesmas sungai aur merupakan salah satu puskesmas di kabupaten pasaman barat yang melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas sungai aur juga dilengkapi fasilitas dan pelayanan yang terbaik. Dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Pasaman Barat untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan. Selain memberikan pelayanan medis puskesmas sungai aur

juga harus memberikan pedoman dasar dalam bekerja dimana setiap pegawai dituntut harus ekstra pada pelayanan masyarakat.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: 1.) karena ada beberapa fenomena terkait sumber daya manusia pada instansi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Yaitu terkait pada *organizational citizenship behavior* (OCB) dimana pegawai sudah optimal dalam melakukan tugasnya namun masih ada pegawai yang kurang bersedia menggantikan rekan kerja saat jam istirahat ataupun pada saat rekan kerja saat mendapatkan beban kerja yang lebih, selain itu, efektivitas kerja dimana pada pelayanannya sudah baik, namun masih ada juga dalam pelaksanaannya yang belum efektif. Memang tidak semua pegawai melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan, ada juga pegawai yang selalu efektif dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya motivasi yang sudah optimal namun diperlukan juga dorongan untuk mendorong para pegawai agar semangat dalam melakukan tugasnya, dan untuk komitmen karyawan masih ada juga pegawai yang belum maksimal dalam membagi tugas antara urusan pribadi dengan pekerjaannya. Fenomena tersebut menjadi salah satunya dalam melakukan penelitian ini, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang dikerjakan belum optimal. Dalam hal ini komitmen karya, yaitu kondisi kerja yang kurang mendukung seperti jarak tempat tinggal dan tempat kerja akan menimbulkan kebosanan dan rasa malas untuk melakukan tugasnya. 2.) alasan lainnya adalah karena peneliti ingin mengetahui pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh komitmen karyawan.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja
Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan 2022

NO	Upaya Kesehatan essensial	Target	Capaian (%)	KINERJA
1	Upaya Kesehatan Jiwa	100	100	Baik
2	Upaya Kes Lansia	100	53,75	Kurang
3	Upaya Kes Tradisional	100	60	Kurang
4	Upaya Kes Kerja	100	70	Kurang
5	Upaya Keperawatan kes masyarakat	100	100	Baik
Rata-rata Kinerja			63,95	Kurang

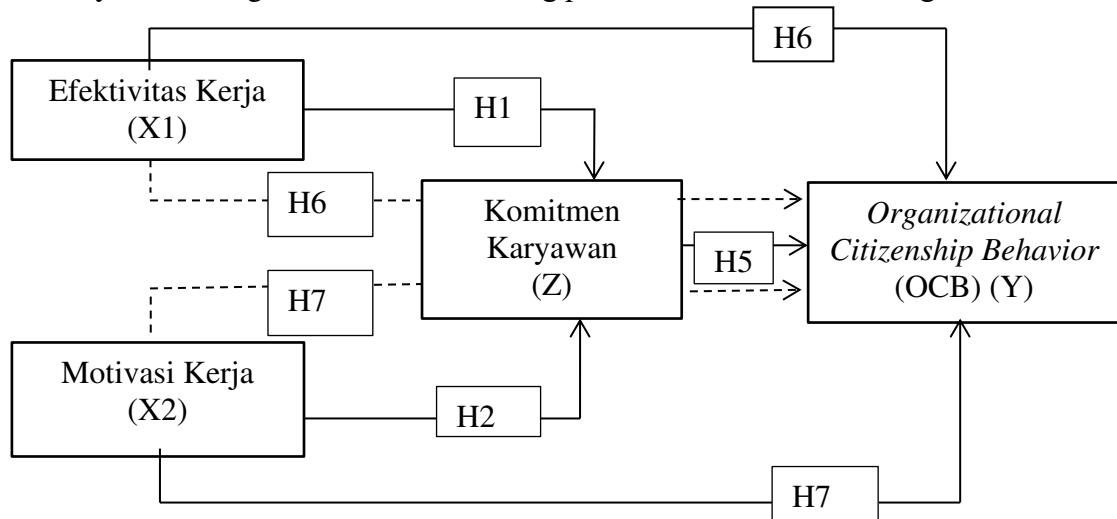


(Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Aur)

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat nilai rata-rata kinerja UKM Pengembangan adalah 63,95% (kategori kurang), dimana indikator bagian pertama sudah mencapai target yaitu memiliki target 100% dengan capaiannya 100%. Indikator kedua belum mencapai target dimana targetnya 100% dan capainya masih kurang yaitu dengan pencapaian 53,75%. Indikator ketiga juga belum mencapai target dengan kinerja yang kurang dimana target 100% dan capaianya 60%. Indikator keempat juga belum mencapai target dimana targetnya 100% dan capainnya 70%. Dan untuk indikator kelima sudah mencapai target dimana targetnya 100% dan pencapaiannya 100%. yang mana cakupan tertinggi dicapai oleh Upaya Kesehatan Jiwa dan Upaya Keperawatan Kesehatan Masyarakat dengan masing-masing nilai rata-rata 100%. Sedangkan kinerja terendah adalah Upaya Kesehatan lansia dengan nilai rata-rata 53,75% (kategori kurang).

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengolahan suatu organisasi atau perusahaan. Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM), dimana teori ini berfokus pada peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Proses efektivitas kerja yang efektif dan motivasi kerja yang sesuai dapat dianggap sebagai strategi *Human Resource Management* (HRM) dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan komitmen karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Yulianto et al., 2023**), menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sejalan dengan menurut (**Wulandari & Prayitno, 2019**). Kedua variabel memiliki hubungan positif. Apabila efektivitas kerja mengalami peningkatan maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat juga. Begitu juga sebaliknya apabila efektivitas kerja mengalami penurunan maka akan diikuti penurunan *organizational citizenship behavior*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Muchtadin Muchtadin & Zelvy Emmelya Sundari, 2022**) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi suatu perhatian bagi instansi, untuk melakukan perbaikan ataupun perubahan dan untuk lebih meningkatkan lagi kedepannya dalam menghadapi perubahan yang ada. Dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini, dimana hampir semua orang melakukan aktivitasnya dengan menggunakan internet untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening. Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada diatas, serta berdasarkan research gap yang ditemukan dalam penelitian terdahulu, peneliti berniat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur”.



Metodologi Penelitian

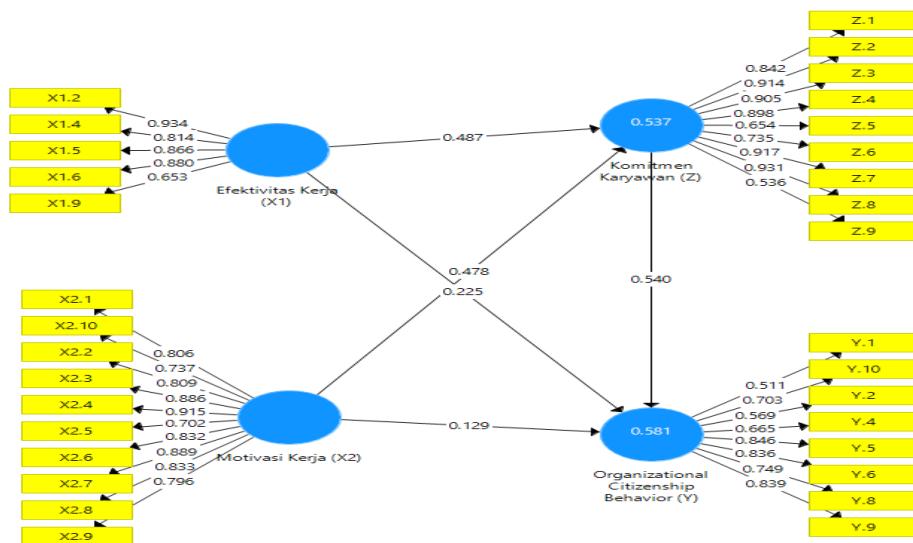
Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara Efektivitas Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variable independen, *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variable dependen, dan Komitmen Karyawan (Z) sebagai variable intervening. Variabel di UPTD Puskesmas Sungai Aur. Populasi penelitian ini terdiri dari 56 responden pegawai PNS, dan teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel terdiri 56 responden pegawai PNS. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert*, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan pengisian kusioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS), sehingga memungkinkan dilakukan evaluasi pengukuran dan model struktural. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai

hubungan antara variable yang diteliti dan pengaruh Komitmen sebagai variable intervening dalam hubungan Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan.

Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka $> 0,5$ dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Gambar 4.1

Outer loadings setelah eliminasi

Berdasarkan pada gambar dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan sudah mempunyai nilai outer loading $> 0,5$ yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dan indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka Langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

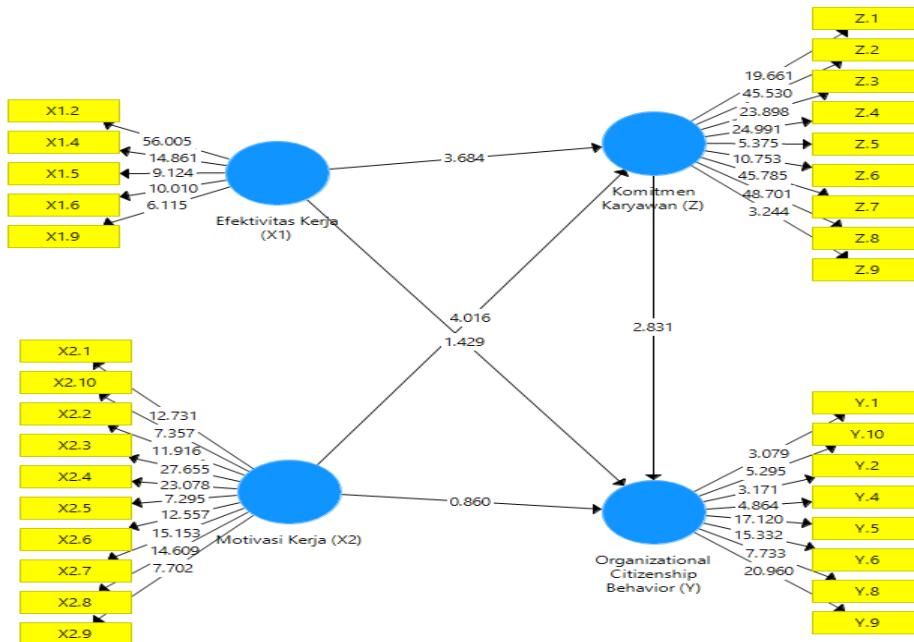
Tabel 4.1

Nilai Construct reliability dan Validity

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Efektivitas Kerja (X1)	0.888	0.914	0.919	0.697
Komitmen Karyawan (Z)	0.937	0.955	0.949	0.682
Motivasi Kerja (X2)	0.946	0.954	0.954	0.677
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.865	0.882	0.896	0.525

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 4.2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliabel.



Gambar 4.2

Structural inner model

Evaluasi Pengukuran Inner Model

Penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

	R Square	Adjusted R Sq...
Komitmen Karyawan (Z)	0.537	0.520
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.581	0.557

Sumber : Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variabel komitmen karyawan sebesar 0,537 yang artinya 53,7% variabel komitmen karyawan dipengaruhi oleh variabel efektivitas kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-square* untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,581 yang artinya 58,1% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variabel efektivitas kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan, sedangkan sisanya yaitu 41,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t*-statistik atau *t*-hitung dibandingkan dengan *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t*-statistik/*t*-hitung < *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka *Ho* ditolak dan jika *t*-statistik/*t*-hitung > *t*-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka *HO* diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Efektivitas Kerja (X1) -> Komitmen Kary...	0.487	0.486	0.132	3.684	0.000
Efektivitas Kerja (X1) -> Organizational ...	0.225	0.248	0.158	1.429	0.154
Komitmen Karyawan (Z) -> Organizatio...	0.540	0.524	0.191	2.831	0.005
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Karya...	0.478	0.495	0.119	4.016	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Organizational Ci...	0.129	0.139	0.150	0.860	0.390

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Efektivitas kerja dan Motivasi Kerja melalui Komitmen Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1. Pengaruh Efektivitas Kerja (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,487 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Efektivitas Kerja terhadap Komitmen Karyawan. Kemudian, nilai T-statistik $>$ T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau $3,684 > 1,96$ dengan nilai P-Value $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Artinya, semakin tinggi atau baik efektivitas kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sungai Aur maka semakin tinggi pula komitmen karyawannya. Dimana, nilai rata-rata TCR 91,79 dimana pernyataannya adalah saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Susita, 2020**) menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana nilai T-statistik $>$ T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang kedua $4,016 > 1,96$ dan nilai P-Value $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_2 diterima maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur maka akan meningkatkan komitmen karyawan bagi para pegawai yang ada pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana variabel motivasi kerja memiliki rata-rata TCR paling besar yaitu 88,57 dimana pernyataannya adalah kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Yuliarni et al., 2021**) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

3. Pengaruh Efektivitas Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,225 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kemudian, nilai T-statistik $< T$ -tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau $1,429 < 1,96$ dengan nilai P-Value $0,154 > 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Artinya, walaupun efektivitas kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ini baik namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada UPTD Puskesmas Sungai Aur, dimana *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki rata-rata TCR yang paling besar yaitu TCR 91,7 dimana pernyataannya adalah saya selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada, maka dari itu pegawai pada UPTD Puskesmas Sungai Aur harus meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Yulianto et al., 2023**) dan (**Laihad & Suhardi, 2023**). menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,129 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kemudian pada nilai T-statistik $> T$ -tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang keempat $0,860 < 1,96$ dan nilai P-Value $0,390 > 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti motivasi kerja terdapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Artinya, semakin menurun motivasi kerja maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur semakin menurun, oleh karena itu *organizational citizenship behavior* (OCB) perlu ditingkatkan lagi agar dapat tercapainya motivasi kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Monikasari & Hidayat, 2019**) dan (**Febriani & Cahya, 2021**), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

5. Pengaruh Komitmen Karyawan (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,540 yang merupakan, besarnya pengaruh komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kemudian pada nilai T-statistik $>$ T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau $2,831 > 1,96$ dan nilai P-value $0,005 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Artinya semakin baik komitmen karyawan maka semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur, dimana nilai rata-rata TCR 91,07 dimana pernyataannya adalah saya merasa bangga atas pencapaian kerja yang telah saya kerjakan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Tumbol et al., 2022**) dan (**Anton Sugiarto, 2023**) menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

6. Pengaruh Efektivitas Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana koefisien sampel sebesar 0,263 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan. Kemudian pada T-statistik $>$ T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau $2,432 > 1,96$ dan nilai P-value $0,015 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Artinya motivasi kerja yang baik akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* (OCB) dan peningkatan komitmen karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Sheren Kurnia, 2023**), menyatakan bahwa efektivitas kerja positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) melalui Komitmen Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dimana sampel koefisien sebesar 0,258 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan. Kemudian pada nilai T-statistik $>$ T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis ketujuh $1,945 < 0,05$ dan nilai P-value $0,052 > 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 diterima dan H_7 ditolak yang berarti motivasi kerja terdapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Untuk itu *organizational citizenship behavior* (OCB) dan motivasi kerja perlu diperhatikan lagi agar komitmen karyawan tetap berjalan dengan optimal dan efisien.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Wulandari & Prayitno, 2019**), menyatakan bahwa motivasi positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja yang baik dapat dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan oleh pimpinan, sehingga pegawai mempunyai motivasi kerja dan semangat kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan komitmen karyawan. semakin tinggi atau baik efektivitas kerja pegawai maka semakin tinggi pula komitmen karyawannya. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan, motivasi kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka secara efektif, efisien, dan tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan komitmen karyawan bagi para pegawai yang ada. Selain itu, komitmen karyawan berperan sebagai perantara dalam hubungan antara efektivitas kerja, motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya komitmen karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh efektivitas kerja dan motivasi kerja saja, namun juga dimediasi pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). semakin baik komitemen karyawan maka semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* (OCB).

Daftar Pustaka

- Anton Sugiarto, W. U. (2023). *Pengaruh Kepuasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen*. 09(8), 316–327.
- Ariadi, I. P. D., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 4(3), 338–347.
- Dewi, D. N. W. V. P., Widayani, A. . D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhuwana Permai. *Values*, 3(2), 309–318.
- Febriani, A., & Cahya, H. N. (2021). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga Pendidik*, Vol. 24(2016), 66–74.
- Hantono, H., (Jurnal, W. L.-J., & 2024, undefined. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Akademik Di Kampus UPH. *Jurnal.Stiealwashliyahsibolga.Ac.Id*, 7(1), 21–35. <https://www.jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/1448>
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 223–237. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>
- Laihad, G. H., & Suhardi, E. (2023). The Influence of Work Motivation and Knowledge on Organizational Citizenship Behavior of Kindergarten Teachers in Bogor City. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 2(1), 51–58. <https://doi.org/10.56403/nejesh.v2i1.90>
- Monikasari, S. N. A., & Hidayat, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Sales PT Surya Agung Indah Megah Cabang Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(2), 199–210.
- Muchtadin Muchtadin, & Zelvy Emmelya Sundari. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 32–44. <https://doi.org/10.59024/semnas.v1i1.4>
- Sari, E., Anggraini, D. K., & Dharmawan, Y. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Visionist*, 10(1), 20. <https://doi.org/10.36448/jmv.v10i1.2030>
- Sheren Kurnia, G. L. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Kedisiplinan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Karyawan Pada PT. Trimulia Sarana Agung*. 3(2).
- Susita, D. (2020). Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian. *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)*, Isqae, 399–405. <https://humanities.utm.my/education/wp-content/uploads/sites/6/2013/11/54.pdf>

- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2019). Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Yulianto, M. R., Saputro, W., Ubaidillah, H., & Nashrullah, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 40–48.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>