

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan)

Dewi Fatimah¹, Parmin²

Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa

Email: dewifatimah0608@gmail.com¹, Par_kbm@yahoo.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan. Metode pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin yang dikombinasikan dengan *proportional random sampling*. Responden pada penelitian ini adalah Perangkat desa di wilayah Kecamatan Petanahan yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows versi 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan. (2) Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of Organizational Commitment and Compensation on Organizational Citizenship Behavior with job satisfaction as an intervening variable on Village Apparatus in Petanahan District. The sampling method used is the Slovin formula combined with proportional random sampling. Respondents in this study were village officials in the Petanahan sub-district totaling 69 people. This research uses descriptive analysis method and statistical analysis is carried out with validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, coefficient of determination, t test, path analysis, effect calculation and Sobel test. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25. The results of this study indicate that (1) Organizational Commitment and Compensation partially have a positive and significant effect on Job Satisfaction in Village Apparatus in Petanahan District. (2) Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction partially have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior on Village Officials in Petanahan District.

Keyword : *Organizational Commitment, Compensation, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pemerintahan desa dalam melaksanakan tugas pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat harus benar-benar memperhatikan hubungan kemitraan kerja dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Kemitraan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang dimaksud berarti bahwa dalam melaksanakan tugas pembangunan maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat, semua aparatur pemerintahan desa, baik itu Kepala Desa, Perangkat Desa, dan Badan perwakilan Desa (BPD) harus benar-benar memahami kapasitas yang menjadi kewenangan maupun tugasnya masing-masing. Sehingga dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan desa semua aparatur pemerintah tersebut dapat bersinergi dan bermitra dengan baik, serta tepat dalam meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa yang professional dan akuntabel.

Menurut (Aldag & Resckhe, 1997) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela (*Extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Individu yang mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* tinggi akan cenderung mempunyai perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak serta merta muncul dari tiap individu, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan mempunyai kedudukan sebagai organisasi perangkat desa yang memiliki tugas pokok melayani masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam menjalankan tugasnya, perangkat desa di Kecamatan Petanahan sudah baik, hal tersebut berdasarkan hasil observasi awal di beberapa desa di Kecamatan Petanahan. Perangkat desa memiliki inisiatif yang baik untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau sedang

mendapat tugas lain dari luar kantor. Tanpa menunggu perintah dari Kepala Desa, rekan kerja sudah ada yang bersedia untuk merangkap pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut tidak tertunda dan pelayanan kepada masyarakat tetap prima. Oleh sebab itu penelitian ini akan menghasilkan hal-hal atau faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesadaran antar perangkat desa terhadap OCB dalam lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009:107). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh situasi atau lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung kesadaran atau sukarela perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Arifin (2010) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sehingga apabila perangkat desa memandang pekerjaan mereka sebagai suatu hal yang menyenangkan maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa perangkat desa di Kecamatan Petanahan, perangkat desa merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dikarenakan adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan selain itu peluang promosi yang adil dan sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh perangkat desa. Perangkat desa merasa puas karena sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan perusahaan, selain itu disaat pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah dibatasi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, perangkat desa akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kompensasi kerja bagi karyawan ataupun perangkat desa. Menurut Nimran dan Amirullah (2011: 36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Perangkat desa merupakan bagian dari masyarakat dan mendapat kepercayaan lebih dari masyarakat oleh karena itu sebagai timbal balik maka memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat adalah suatu tujuan organisasi. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi, maka antar perangkat desa membangun komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan keinginan atau motivasi untuk tetap tinggal dan bekerja sebagai perangkat desa dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Kompensasi. Menurut Hasibuan (2007: 118) dalam Hendaru et al. (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja dimana apabila kebijakan terkait kompensasi yang diberikan oleh atasan dari perangkat desa sesuai atau sebanding dengan hasil atau tugas yang telah dilaksanakan oleh perangkat desa. Sehingga kompensasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Rifai (2005) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat dilihat sebagai sebuah rangkaian proses dimana karyawan berperilaku secara spontan di luar dari uraian jabatan yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Selanjutnya Robbins,

(2001) seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saransaran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bersifat suka rela dan dipilih sendiri oleh karyawan yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terkait dengan sistem *reward*.

Kepuasan Kerja

Menurut Newstrom dan Davis (1985:105) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau setidaknyanya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan pekerjaan, perjanjian psikologis dan motivasi. Definisi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006-202) dimana kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristinya (Robbins, 2009:107). Mangkunegara (2013:117) menjelaskan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi riilnya. Luthan dalam Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap Gaji/imbalan yang dirasakan adil
3. Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi
4. Kepuasan terhadap Pengawasan
5. Kepuasan terhadap Rekan kerja
6. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Nimran dan Amirullah (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Sri Kuntjono (2002) dalam Jerry Marcellinus (2004) yaitu:

- a. *Organizational Identification* (Identifikasi Organisasi)
- b. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)
- c. *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

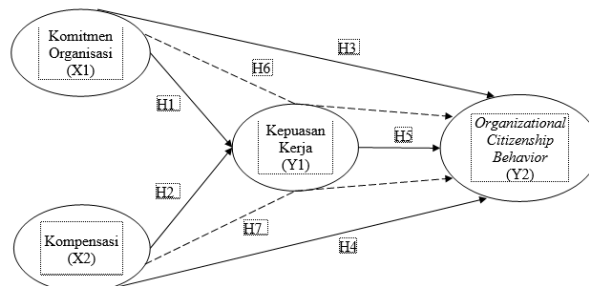
Kompensasi

Menurut Arep dan Tanjung (2002) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Wayne dalam Mangkuprawira (2004) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Menurut Hasibun (2007:118) dalam Hendaru et al. (2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pemaparan telaah pustaka diatas, maka dapat dikembangkan model penelitian yang dapat dilihat dari gambar berikut:



Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara ataupun pendapat yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang dibuat adalah:

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Petanahan.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Petanahan.
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Petanahan.
- H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Petanahan.
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Petanahan.
- H6 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja pada Perangkat Desa di wilayah kecamatan petanahan.

H7 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja pada Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Petanahan.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh perangkat Desa di Kecamatan Petanahan dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional stratified random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing sub populasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi dengan jumlah 69 perangkat Desa.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebarkan kuesioner langsung kepada para perangkat Desa yang ada di Kecamatan Petanahan ; (2) wawancara; (3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 25.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas; (2) uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesisi; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	56	81,16%
2	Perempuan	13	18,84%
Total		69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwasannya karakteristik dari 69 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 56 yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 81,16%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 13 orang dengan presentase 18,84%, sehingga dalam penelitian ini responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56 orang dengan presentase 81,16%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

IV-2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 – 30 Tahun	6	8,70%
2	30 – 40 Tahun	25	36,23%
3	< 40 Tahun	38	55,07%
Total		69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik dari 69 responden yang dikelompokkan berdasarkan usia menunjukkan bahwa terdapat 6 orang responden yang berusia 20 - 30 tahun, 25 orang responden yang berusia 31 - 40 tahun, dan 38 orang responden yang berusia > 40 tahun, sehingga dalam penelitian ini responden yang paling banyak didominasi antara umur > 40 tahun dengan angka presentase yaitu 55,07%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 Tahun	3	4,35%
2	1 – 3 Tahun	9	13,04%
3	4 – 10 Tahun	13	18,84%
4	> 10 Tahun	44	63,77%
Total		69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari 69 orang responden terdapat 3

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

orang responden atau 4,35% yang bekerja < 1 tahun, 9 orang responden atau 13,04% yang bekerja antara 1 - 3 tahun, 13 orang responden atau 18,84% yang bekerja antara 4 - 10 tahun dan 44 orang responden atau 63,77% yang bekerja > 10 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	4	5,80%
3	SMA	45	65,22%
4	DIPLOMA	20	28,98%
Total		69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 69 orang responden dengan kategori pendidikan SD sebanyak 0 orang responden atau 0 %, kategori pendidikan SMP sebanyak 4 orang responden atau 5,80%, kategori pendidikan SMA sebanyak 45 orang responden atau 65,22% dan kategori tingkat pendidikan DIPLOMA sebanyak 20 orang responden atau 28,98%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1	Sekretaris Desa	7	10,15%
2	Kepala Seksi	21	30,43%
3	Kepala Urusan	22	31,89%
4	Kepala Dusun	18	26,08%
5	Staf	1	1,45%
Total		69	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-5 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jabatan dari 69 orang responden dengan jabatan sekretaris desa sebanyak 7 orang responden atau 10,15%, jabatan kepala seksi sebanyak 21 orang

responden atau 30,43%, Jabatan Kepala Urusan sebanyak 22 orang responden atau 31,89%, jabatan tingkat kepala dusun sebanyak 20 orang responden atau 26,08% dan jabatani tingkat staf sebanyak 1 orang responden atau 1,45%. Jadi, responden terbanyak adalah responden yang menduduki jabatan sebagai Kepala Urusan sebanyak 22 orang (31,89%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,492	0,2369	0,000	Valid
2	0,685	0,2369	0,000	Valid
3	0,545	0,2369	0,000	Valid
4	0,681	0,2369	0,000	Valid
5	0,540	0,2369	0,000	Valid
6	0,595	0,2369	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-5 diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2369), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	rkritis	Status
1	Komitmen Organisasi	0,629	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,617	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,632	0,60	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,647	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha > rkritis (0,60) sehingga dapat

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Tabel IV-10
Uji Multikolinearitas Coefficientsa
Substruktural I

No	Variabel	Collinearity Statistics	Tolerance VIF	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,765	1,307	Bebas Multikol
2	Kompensasi	0,765	1,307	Bebas Multikol

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas substruktural 2, dengan variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi dan Kompensasi mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

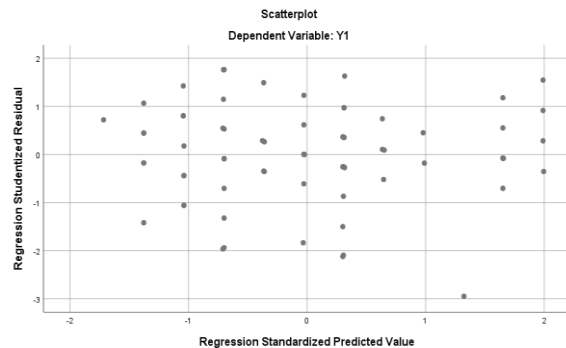
Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas Coefficientsa
Substruktural II

No	Variabel	Collinearity Statistics	Tolerance VIF	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,631	1,585	Bebas Multikol
2	Kompensasi	0,691	1,447	Bebas Multikol
3	Kepuasan Kerja	0,621	1,611	Bebas Multikol

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas substruktural 2, dengan variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

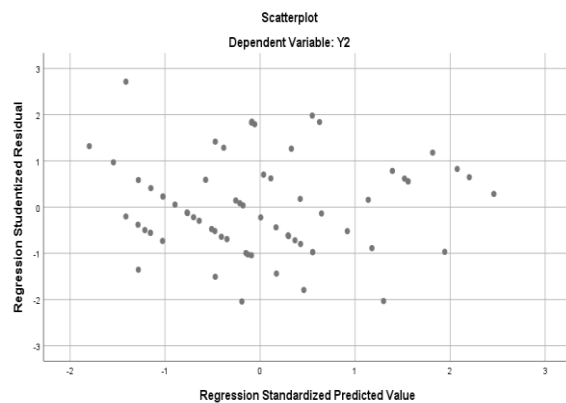
Gambar IV-1
Grafik Scatteplot Substruktural I



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-1, menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas pada substruktural 1, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Gambar IV-2
Grafik Scatteplot Substruktural II

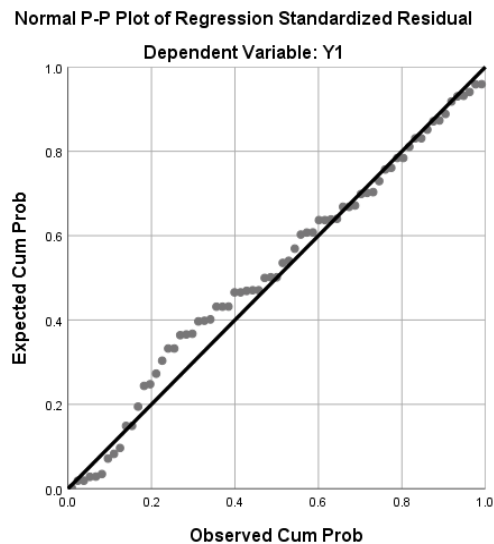


Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-2, menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada substruktural 2, terjadi pada titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini.

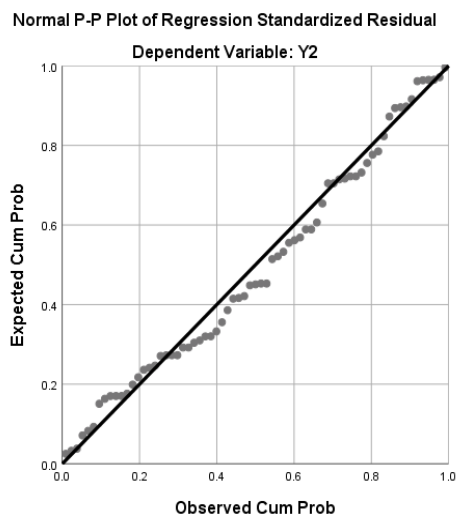
Uji Normalitas

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Sumber : Data primer diolah, 2021

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar IV-3 dan gambar IV-4, penyebaran titik titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Tabel IV-12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62139484
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.101
	Positive	.054
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-12, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* I di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi sebesar 0,076 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel IV-13
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03051844
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.058
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-13, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* II di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,200 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-14
Hasil Uji t Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Statistics VIF
	B	Error Std.	Beta					
1 (Constant)	5.341	2.175			2.456	.017		
X1	.429	.115	.415		3.748	.000	.765	1.307
X2	.423	.158	.296		2.668	.010	.765	1.307

a. Dependent Variable: Y1
Sumber : Data primer diolah, 2021

a. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) mempunyai t hitung sebesar 3,748 > 1,99601 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.

b. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,668 > 1,99601 dan tingkat signifikan 0,010 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.

Tabel IV-15
Hasil Uji t Substruktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Statistics VIF
	B	Error Std.	Beta					
1 (Constant)	.268	1.455			.184	.885		
X1	.181	.081	.205		2.237	.029	.631	1.585
X2	.416	.107	.341		3.894	.000	.691	1.447
Y1	.367	.079	.430		4.660	.000	.621	1.611

a. Dependent Variable: Y1
Sumber : Data primer diolah, 2021

a. Hubungan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-15 diatas, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) mempunyai t hitung sebesar 2.237 > 1,99656 dan tingkat signifikan 0,029 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan.

b. Hubungan Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-15 diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) mempunyai t hitung sebesar 3,894 > 1,99656 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-15 diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai t hitung sebesar 4,660 > 1,99656 dan tingkat

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel IV-16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.360	1.646

- a. Dependent Variable: Y1
 - b. Predictors: (Constant), X2, X1
- Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-16, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,360 (*Adjusted R Square*). Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 36% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya 65% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel IV-17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.640	1.054

- a. Dependent Variable: Y2
 - b. Prediktors: (Constant), Y1, X1, X2
- Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-17, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,640 (*Adjusted R Square*). Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 64 % terhadap OCB sedangkan sisanya 36 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Analisis Korelasi

Tabel IV-18
Hasil Uji Korelasi Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
X2	Pearson Correlation	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji korelasi tabel IV-18 diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan Komitmen Organisasi (X1) dengan Kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,484 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi yang cukup.

Koefisien Jalur Persamaan Substruktural I

Tabel IV-19
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.360	1.646

- a. Dependent Variable: Y1
 - b. Predictors: (Constant), X2, X1
- Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel IV-20
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1 (Constant)	5.341	2.175		2.456	.017			
X1	.429	.115	.415	3.748	.000	.765	1.307	
X2	.423	.158	.296	2.668	.010	.765	1.307	

- a. Dependent Variable: Y1
- Sumber : Data primer diolah, 2021

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y1 = 0,415 X1 + 0,296 X2 + \epsilon 1$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana } \epsilon 1 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,360} \\ &= \sqrt{0,64} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan :

- 1) Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Komitmen Organisasi berarti kepuasan kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan semakin meningkat.
- 2) Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,296 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kompensasi berarti kepuasan kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan semakin meningkat.
- 3) Nilai residu atau error sebesar 0,8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi dan Kompensasi sebesar 8%.

Persamaan Substruktural II

Tabel IV-21
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.640	1.054

- a. Dependent Variable: Y2
 - b. Prediktors: (Constant), Y1, X1, X2
- Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel IV-22
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Error Std.					
1 (Constant)	.268	1.455		.184	.885		
X1	.181	.081	.205	2.237	.029	.631	1.585
X2	.416	.107	.341	3.894	.000	.691	1.447
Y1	.367	.079	.430	4.660	.000	.621	1.611

- a. Dependent Variable: Y2
- Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y2 = 0,205 X1 + 0,341 X2 + 0,430 Y1 + \epsilon 2$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana } \epsilon 2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,640} \\ &= \sqrt{0,36} \\ &= 0,6 \end{aligned}$$

Keterangan :

- 1) Koefisien regresi Komitmen Organisasi(X1) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 20,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Komitmen Organisasi berarti *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan semakin meningkat.
- 2) Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,341 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 34,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kompensasi berarti kinerja karyawan *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi Kepuasan Kerja(Y1) sebesar 0,430 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien

kepuasan kerja berarti *Organizational Citizenship Behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan semakin meningkat.

- 4) Nilai residu atau error sebesar 0,6 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 6%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Komitmen Organisasi (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,748 > t tabel sebesar 1,99601 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H1 “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan” diterima. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi yang meliputi identifikasi organisasi, keterlibatan kerja, dan loyalitas dimiliki perangkat desa maka kepuasan kerja yang dirasakan perangkat desa akan semakin tinggi. Berdasarkan indikator komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang telah ditentukan bahwa perasaan bangga atau identifikasi organisasional terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat desa dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan kerja sehingga kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri dapat tercapai dan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat.

Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi, maka antar perangkat desa membangun komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan keinginan atau motivasi untuk tetap tinggal dan bekerja sebagai perangkat desa dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Rofinda Zulfa (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kompensasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,668 > t tabel sebesar 1,99601 dan tingkat signifikan 0,010 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H2 “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan. Hal ini terjadi karena adanya gaji pokok perangkat desa. Selain itu, perangkat desa juga mendapat tunjangan berupa tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, serta tambahan penghasilan berupa pemberian sawah atau bengkok. Di Pemerintahan Desa terdapat fasilitas printer dan air mineral yang dapat digunakan untuk semua perangkat desa, sehingga hal itu memberikan Kepuasan Kerja Perangkat Desa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kresna Yuda (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis yang diajukan selanjutnya dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil uji t pada variabel komitmen organisasi (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,237 > t tabel sebesar 1,99656 dan tingkat signifikan 0,029 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H3 “komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan” diterima. Artinya apabila semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh Perangkat Desa maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan semakin tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi perlu ditanamkan dalam setiap perangkat desa sehingga perilaku OCB secara tidak langsung menjadi bagian dari kewajiban dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Semakin meningkatnya komitmen organisasi terhadap OCB maka kontribusi perangkat desa dapat melebihi dari kewajiban dalam melaksanakan tugas. Selain itu, Perangkat Desa melakukan pekerjaan berdasarkan kehendak mereka sendiri atau tanpa paksaan. Respons positif dari Perangkat Desa tersebut akan memunculkan perilaku OCB, dimana perilaku OCB ditunjukkan Perangkat Desa dengan membantu rekan kerja secara sukarela agar dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu dan tenaga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khalisah Fitri (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Hotel Soechi Internasional Medan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompensasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,894 > t tabel sebesar 1,99656 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H4 “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perangkat desa di Kecamatan Petanahan” diterima. Artinya

apabila semakin tinggi Kompensasi yang diterapkan perusahaan maka akan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini berarti pemberian kompensasi pada Perangkat Desa tersebut dapat menimbulkan rasa kesadaran atau perilaku sukarela (OCB) dalam melaksanakan tugasnya sebagai perangkat desa dan melaksakannya antar sesama rekan kerja sehingga perangkat desa saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasinya. Maka dengan kompensasi meningkat akan meningkatkan perilaku OCB. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erina Zulliana (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Baitul Maal wa Tamwil Eka Mandiri di Kabupaten Magelang.

5. Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja (Y1), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,660 > t tabel sebesar 1,99656 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H5 “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perangkat desa di Kecamatan Petanahan” diterima. Artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan perangkat kerja maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan karena Perangkat Desa sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan perusahaan, selain itu disaat pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah dibatasi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, perangkat desa akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ketika perangkat desa merasakan

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka Perangkat Desa tersebut akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin berada di luar tugasnya, karena individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan cenderung menafsirkan pekerjaan dan tugas yang mereka lakukan dengan tanggung jawab dan penuh dedikasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrena Putri Teresa (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat Rumah Sakit Umum Vina Estetica Medan.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai *test statistic* > t tabel yaitu 2,89931452 > 1,99601 dan *p-value* < α yaitu 0,0037398 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat lebih tinggi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nhrul Hayat M. (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan *sobel test* diperoleh nilai *test statistic* > t tabel yaitu 2,31482514 > 1,99601 dan *p-value* < α yaitu 0,0206225 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa kompensasi dapat lebih tinggi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perangkat Desa di Kecamatan Petanahan dengan 69 responden, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Petanahan dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki perangkat desa maka kepuasan kerja yang dirasakan perangkat desa akan semakin tinggi.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Petanahan dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi apabila semakin tinggi

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

kompensasi yang diterapkan maka kepuasan kerja perangkat desa akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perangkat desa di Kecamatan Petanahan dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka *organizational citizenship behavior* juga akan semakin tinggi.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perangkat desa di Kecamatan Petanahan dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi kompensasi yang diterapkan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* perangkat desa di Kecamatan Petanahan dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan perangkat desa maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.
6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi yang semakin tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa yang nantinya akan memberikan

dampak pada peningkatan *organizational citizenship behavior*.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara kompensasi dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterapkan akan mempengaruhi kepuasan kerja perangkat desa yang nantinya akan memberikan dampak pada peningkatan *organizational citizenship behavior*.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada perangkat desa dapat dilakukan dengan memberikan arahan dan memberikan motivasi mengenai hal-hal yang mendukung keaktifan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya serta menjadikan perilaku kesadaran sebagai suatu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompensasi diharapkan mempertahankan kinerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP yang diterapkan dan dapat saling bekerja sama antar perangkat desa (kesadaran perilaku OCB) dalam mencapai tujuan organisasi sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Perangkat Desa Di Kecamatan Petanahan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan OCB melalui kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menerapkan rotasi atau perputaran karyawan sehingga dapat melatih kinerja perangkat desa dan saling bekerjasama dalam mencapai tujuannya.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada pada penelitian ini. Kinerja sendiri banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang mungkin dapat diteliti peneliti selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi untuk skala yang lebih besar baik dari segi pengambilan sampel maupun dari jenis kedinasan ataupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Aldag, R., & Reschke, W . 1997. Employee value added: Measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center for Organization Effectiveness*, 608, 833-3332

Arep Ishak Dan Tanjung Hendrik, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti Jakarta

Arifin, S Zaenalet Al. 2010. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8, Nomor 3. *Pengaruh Karakteristik Individu, Stress Kerja, Kepercayaan Organisasi*

Terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Tetap Yayasan Pts Makasar). Universitas Muslim Indonesia Makasar

Davis, Keith dan Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Hendaru, Agung Wahyu Et Al, 2013. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt "X" Jakarta*. Jurnal Rise Manajemen Sains Indonesia. Vol 4, No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi* 10 Tahun. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mangkuprawira, Sjafrli. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

Marcellinus Logahan, Jerry Dan Sherley Marcheline Aesaria. 2014. *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btm-Ciputat*. Management Departmen, School Of Business Management. Binus University

Nimran, Umar Dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Sinar Akademika Malang

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Rifai, H.A. 2005. A Test Of The Relationships Among Perceptions Of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal Of Business*, 7, 131-154.

Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi. Jilid 1 dan 2. Prehallindo. Jakarta

Robbins, S. P. & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. .
2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stie Ykpn. Yogyakarta

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening