

EFFECT OF MOTIVATION OF EMPLOYMENT, CAREER DEVELOPMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR EMPLOYEE STATISTICS CENTER ACEH PROVINCE WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI ACEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yusra

Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Malikussaleh dan Pegawai Pada BPS Kota Lhokseumawe

Jullimursyidah

Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Malikussaleh

Sullaida

Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Malikussaleh

ABSTRACT

This study examines work motivation, career development and organizational commitment to OCB and job satisfaction, and examines the mediation effects of job satisfaction variables. The sample in this research is 175 employees at the Central Bureau of Statistics (BPS) of Aceh Province. The analysis tool used path analysis with Structural Equation Modeling method using Amos. The results showed that each variable of work motivation, career development and organizational commitment have a positive and significant effect on OCB and job satisfaction and job satisfaction variables mediate the influence of work motivation, career development and organizational commitment to OCB.

Key Words : Work Motivation, Career Development, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap OCB dan kepuasan kerja, serta mengkaji efek mediasi dari variabel kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 175 orang pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Alat analisis yang digunakan analisis jalur dengan metode *Structural Equation Modelling* menggunakan Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja serta variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap OCB.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk menunjang aktivitas yang ada di organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2008). Davoudi (2010) menyebutkan bahwa dalam setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan sumber daya paling vital yang dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra, seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut Podsakoff, dkk (2000), faktor yang mempengaruhi OCB adalah karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian), karakteristik tugas, dan karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok), dan karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dengan bawahan). *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007).

Secara umum pemahaman OCB pada pegawai BPS Provinsi Aceh sudah baik, hal ini bisa dilihat dari hasil Indeks Profesional Pegawai (IPP) Tahun 2017 dimana BPS Provinsi Aceh memperoleh nilai IPP sebesar 88,94. Nilai ini berada di bawah nilai rata-rata sebesar 89,03 atau berada diperingkat ke-19 dari 40 unit kerja BPS secara nasional. Oleh karena itu BPS Provinsi Aceh harus lebih meningkatkan lagi pemahaman OCB pegawai

untuk memberikan nilai lebih terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi serta tanggung jawab sebagai pegawai yang dituntut untuk bekerja secara maksimal dan memberikan nilai tambah terhadap organisasi untuk meningkatkan OCB pegawai ke arah yang lebih baik lagi.

Banyak penelitian sebelumnya yang telah mencoba menguji kebenaran dari teori dan pandangan yang telah dikemukakan di atas tentang faktor-faktor penting yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kepuasan kerja pegawai, seperti kajian yang dilakukan oleh Hapsari (2015) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Rumah Sakit Telogorejo. Naway (2014) menunjukkan bukti empiris bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMA di Kabupaten Gorontalo. Kurniawan (2015), yang menemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT X Bandung. Utama dan Wibawa (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Bali Rani Hotel

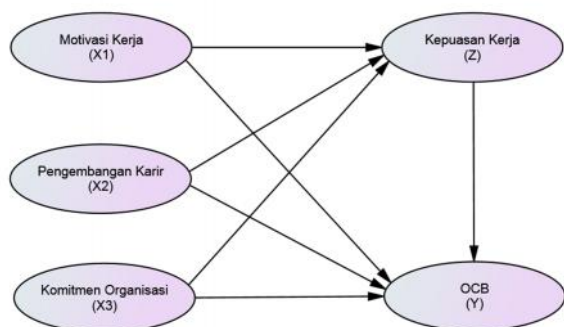
Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Podsakoff et al. (2000), mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Handoko (2001) kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, rotasitenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan

masalah-masalah personalia vital lainnya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di bentuk berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan terlebih dahulu. Penelitian tentang ini pada umumnya telah banyak dilakukan.

Hipotesis
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap
Kepuasan Kerja

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (1996) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (Mas'ud, 2004).

Gouzaly (2000) faktor-faktor motivasi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Seorang pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan

harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya.

Dari hasil penelitian Mardiono (2014) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megaria Sutos di Surabaya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis pertama penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap
Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia, untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Komang dkk, 2012). Dalam penelitian terdahulu menurut Suprehaten dan Mulyantomo (2012) yang meneliti tentang analisis pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. NYH Semarang. Hasil penelitian Fikri (2015) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis kedua penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Simmons (2005) adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu berkomitmen dengan pegawai. Gouzaly (2001) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mereka berpendapat bahwa komitmen organisasi menjadi pertanda awal terciptanya kepuasan kerja sedangkan variabel eksogen untuk jabatan organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif untuk kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Arifah dan Romadhon (2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Prastowo (2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Sahid Jaya Solo. Badjuri dan Jaeni (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis ketiga penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut George dan Jones (2005) ada tiga indikator dalam motivasi kerja, yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja, tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja, sedangkan tingkat kegigihan lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonio dan Sutanto (2013) mengatankan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pada CV Supratek Dengan melihat keterkaitan antara kedua variabel

tersebut berdasarkan definisi para ahli, maka peneliti menyimpulkan hipotesis keempat sebagai berikut:

H₄: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Siagian (2010) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan yang berguna dalam peningkatan kemampuan seseorang dan berperan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Hasibuan (2013) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Terdapat banyak penelitian sebelumnya yang menjelaskan tentang hubungan atau pengaruh pengembangan karir terhadap OCB seperti penelitian yang dilakukan oleh Naway dan Haris (2017) mengatakan bahwa perkembangan karir berpengaruh positif terhadap OCB guru SMA di kabupaten Gorontalo. Al-Shawabkeh (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Greater Amman Municipality Kota Amman. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis kelima penelitian ini sebagai berikut:

H₅: Kemampuan Inovasi berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian

Pengaruh Komitmen Organisasi Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior*

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi dari karyawan yang tinggi Robbin dan Judge (2007). Ketika karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya.

Kurniawan (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan PT.X Bandung. Hamza (2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih BatangDari definisi para ahli dan penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan hipotesis keenam dalam penelitian ini yaitu :

H₆:Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior*

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) seorang karyawan.

Pradhiptya (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PTPilih Utama. Fandawan dan Siswanto (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan pada PT. Kurn Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis ketujuh penelitian ini sebagai berikut:

H₇:Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Organ (1988) karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap sesuai aspek dan karakteristik OCB dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan mendorong seorang karyawan memiliki perilaku menolong sesama karyawan bahkan untuk membantu organisasi lebih maju.

Murti dan Mulyani (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Kota Madiun. Yuwono, dkk (2014) dalam penelitian hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB karyawan Swalayan RPPL.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis kedelapan penelitian ini sebagai berikut:

H₈ : Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *organizational citizenship behavior*

Stone (dalam Gomez, 2003) menyatakan bahwa "*career development refers to the process and activities involved in preparing an employee for future position in the organization*". (Pengembangan

karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang). Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat terjadi karena semakin baik pengembangan karir pegawai tersebut, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut terhadap organisasi.

Penelitian Yulianto (2013), Baroroh (2013) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Alif (2015) menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan perusahaan Terminal Gas. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis kesembilan penelitian ini sebagai berikut:

H₉ : Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (2003), komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (extra effort).

Fathonah (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Putrana, dkk (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas dirumuskan hipotesis kesepuluh penelitian ini sebagai berikut:

H10 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

METODE

Populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik, sedangkan sampel ialah sebagian kecil dari populasi yang kita gunakan sebagai objek riset kita (Sarwono, 2012). Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten dan Kota Provinsi Aceh yang berjumlah 493 orang. Penggabungan 23 (dua puluh tiga) kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Aceh ini dilakukan untuk menambah jumlah populasi yang mewakili seluruh Kabupaten dan Kota di Provinsi Aceh.

Jumlah subjek dari setiap lapisan (strata) adalah sampel penelitian dengan tujuan untuk mewakili seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada suatu Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota di Provinsi Aceh. Guna menjadikan sampel yang dapat mewakili populasi, maka digunakan rumus Nazir (1999) sebagai berikut:

$$n_i = (N_i/N) \times n$$

dimana :

n_i = Jumlah sampel pada bagian

N_i = Jumlah populasi pada bagian

N = Jumlah populasi keseluruhan

n = Jumlah sampel keseluruhan yang telah ditentukan

Uji Instrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat yang sesuai dengan kebutuhan dalam riset. Menurut Sarwono (2012), suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2011). Dalam SEM pengujian validitas dilakukan dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) masing-masing konstruk yaitu dengan melihat nilai Loading Factor masing-masing indikator. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai loading factornya $> 0,60$ (Ghozali, 2012).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Menurut Sarwono (2012), reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu di setiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama. Dalam SEM (Struktural Equations Models) pengujian reliabilitas dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu: Variance Extract dan Construct Reability.

Model Analisa Data

Penelitian ini menggunakan persamaan Structural Equations Models dengan pedoman sebagai berikut :

Variabel Endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + Error

Dalam model penelitian ini terdapat 2 persamaan structural yaitu:

$$KK = b_1MK + b_2PK + b_3KO + z_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$OCB = b_1MK + b_2PK + b_3KO + b_4KK + z_2 \dots\dots(2)$$

Keterangan :

KK = Kepuasan Kerja

OCB = Organizational Citizenship Behavior Pegawai

MK = Motivasi Kerja

PK = Pengembangan Karir

KO = Komitmen Organisasi

b1- b4 = Koefisien variabel yang diestimasi

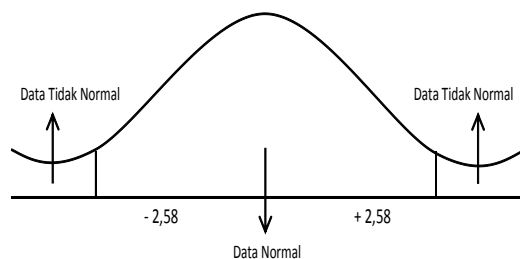
z1 dan z2 = Error Term

Uji Kesesuaian Jumlah Sampel

Pada analisis SEM, ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 - 200 (Hair et all, 1999). Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan atas dasar jumlah parameter dalam model dikalikan 5-10 (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan sampel 5 kali dari jumlah parameter. Karena jumlah parameter dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 parameter maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak = 175 (35 x 5).

Uji Normalitas

Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistik. Dalam penelitian ini evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio skewness dan kurtosis value sebesar ± 2,58, pada tingkat signifikansi 0,01. Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai critical ratio skewness atau critical ratio kurtosis memiliki nilai mutlak antara - 2,58 sampai +2,58. Maka selanjutnya kriteria itu ditampilkan dalam Gambar 4.7 di bawah ini:



Gambar 4.7. Kriteria Penerimaan Kenormalan Data

Uji Outlier Data

Angka ekstrim (outliers) adalah observasi yang muncul dengan nilai -nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate, muncul karena kombinasi karakteristik yang unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dengan observasi-observasi lainnya (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini pengujian data outlier menggunakan uji Mahalanobis Distance, dengan membandingkan nilai p1 dan p2. Nilai p1 dan p2 di atas 0,05 menunjukkan tidak ada data outliers.

Uji Multikolinieritas dan Singuliritas

Suatu model dapat secara teoritis diidentifikasi tetapi tidak dapat diselesaikan karena masalah-masalah empiris, misalnya adanya multikolinieritas tinggi dalam setiap model, atau estimasi jalur (path estimates) mendekati 0 dalam model-model non-recursive. Asumsi multikolinieritas (multicollinearity) mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Karena semua variabel model SEM sudah dikenakan metrik sebesar 1, maka semua pembobotan regresi yang dibakukan harus berada dalam cakupan plus atau minus 1. Dalam penelitian ini menggunakan nilai determinant of sample covariance matrix untuk melihat ada tidaknya model memiliki multikolinieritas, dimana nilai determinant of sample covariance matrix yang menjauh dari 0 adalah menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas antar variable.

Validasi Kesesuaian Model

Untuk lebih jelasnya kriteria goodness of fit seperti pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Kriteria Goodness of Fit

Goodness of Fit Index	Cut off Value
2Chi- Square Statistik	df, α = 5%
Probability	> 0,05
CMIN/DF	< 2.00
GFI	> 0.90
AGFI	> 0.90
TLI	> 0.95
CFI	> 0.95
RMSEA	< 0.08

Sumber : Ferdinand (2006)

Uji Efek Mediasi

Untuk menguji signifikansi dari koefisien efek tidak langsung (mediasi) menggunakan

software yang dikembangkan oleh Sobel (1982), yang lebih di kenal sebagai Sobel Test yang menggunakan rumus berikut ini:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 + SE_a^2) + (a^2 + SE_b^2)}}$$

Keterangan :

- Z= signifikansi mediasi
- a = koefisien regresi hubungan independen (X) dengan mediasi (M)
- b = Koefisien regresi hubungan variabel mediasi (M) dengan dependen (Y)
- S.Ea= Standar Error hubungan independen (X) dengan mediasi (M)
- S.Eb= Standar Error hubungan Mediasi (M) dengan Dependen (Y)

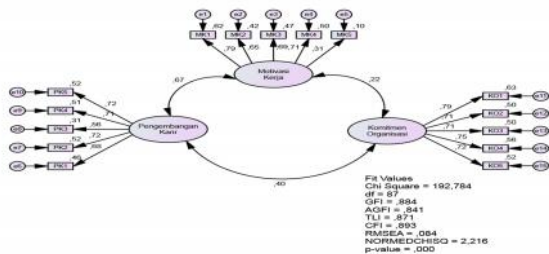
HASIL

Analisis Faktor Konfirmatori dan Validitas Konstruk (CFA)

Analisis Faktor Konfirmatori merupakan salah satu metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan. Menurut Ghazali (2011), salah satu manfaat utama dari CFA adalah kemampuan menilai validitas konstruk dari *measurement theory* yang diusulkan.

Analisis Konfirmatori Konstruk Eksogen

Gambar 5.9 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen Sebelum Mengeluarkan Indikator Tidak Valid

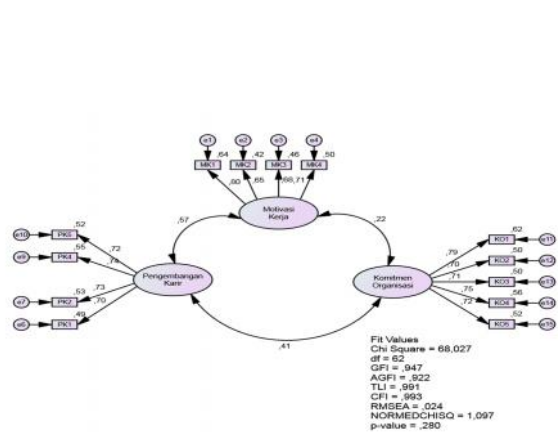


Tabel 5.7
Nilai Loading Factor Indikator Konstruk Eksogen Sebelum Mengeluarkan Indikator Yang Tidak Valid

Indikator	Loading Factor	Nilai Cut Off	Kesimpulan
MK1 <--- Motivasi_Kerja	0.790	≥ 0,60	Valid
MK2 <--- Motivasi_Kerja	0.649	≥ 0,60	Valid
MK3 <--- Motivasi_Kerja	0.687	≥ 0,60	Valid
MK4 <--- Motivasi_Kerja	0.707	≥ 0,60	Valid
MK5 <--- Motivasi_Kerja	0.308	≥ 0,60	Invalid
PK1 <--- Pengembangan_Karir	0.675	≥ 0,60	Valid
PK2 <--- Pengembangan_Karir	0.723	≥ 0,60	Valid
PK3 <--- Pengembangan_Karir	0.560	≥ 0,60	Invalid
PK4 <--- Pengembangan_Karir	0.712	≥ 0,60	Valid
PK5 <--- Pengembangan_Karir	0.722	≥ 0,60	Valid
KO1 <--- Komitmen_Organisasi	0.792	≥ 0,60	Valid
KO2 <--- Komitmen_Organisasi	0.705	≥ 0,60	Valid
KO3 <--- Komitmen_Organisasi	0.709	≥ 0,60	Valid
KO4 <--- Komitmen_Organisasi	0.746	≥ 0,60	Valid
KO5 <--- Komitmen_Organisasi	0.722	≥ 0,60	Valid

Gambar 5.9 dan Tabel 5.7 dapat dilihat nilai *loading factor* dari semua indikator berada >0,60 kecuali pada indikator MK5 dengan nilai 0,308 < dari 0,60 dan indikator PK3 dengan nilai 0,560, sehingga kedua indikator tersebut tidak dapat diteruskan atau harus dikeluarkan dari analisis. Menurut Ghazali (2013) nilai *convergent validity* yaitu indikator dengan nilai *loading factor* dibawah 0,5 tidak valid untuk mengukur konstruk sehingga harus di *drop* dari analisis.

Gambar 5.10 Nilai Loading Factor Indikator Konstruk Eksogen Setelah Mengeluarkan Indikator Yang Tidak Valid

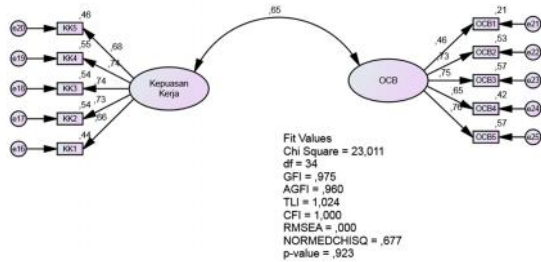


Tabel 5.8
Nilai Loading Factor Indikator Konstruksi Eksogen Setelah Mengeluarkan Indikator Yang Tidak Valid

Indikator	Loading Factor	Nilai Cut Off	Kesimpulan
MK1	<--- Motivasi_Kerja	0.797	≥ 0,60 Valid
MK2	<--- Motivasi_Kerja	0.652	≥ 0,60 Valid
MK3	<--- Motivasi_Kerja	0.680	≥ 0,60 Valid
MK4	<--- Motivasi_Kerja	0.709	≥ 0,60 Valid
PK1	<--- Pengembangan_Karir	0.696	≥ 0,60 Valid
PK2	<--- Pengembangan_Karir	0.729	≥ 0,60 Valid
PK4	<--- Pengembangan_Karir	0.743	≥ 0,60 Valid
PK5	<--- Pengembangan_Karir	0.718	≥ 0,60 Valid
KO1	<--- Komitmen_Organisasi	0.790	≥ 0,60 Valid
KO2	<--- Komitmen_Organisasi	0.705	≥ 0,60 Valid
KO3	<--- Komitmen_Organisasi	0.709	≥ 0,60 Valid
KO4	<--- Komitmen_Organisasi	0.747	≥ 0,60 Valid
KO5	<--- Komitmen_Organisasi	0.723	≥ 0,60 Valid

Analisis Konfirmatori Konstruksi Endogen

Gambar 5.11 Analisis Konfirmatori Konstruksi Endogen Sebelum Mengeluarkan Indikator Tidak Valid

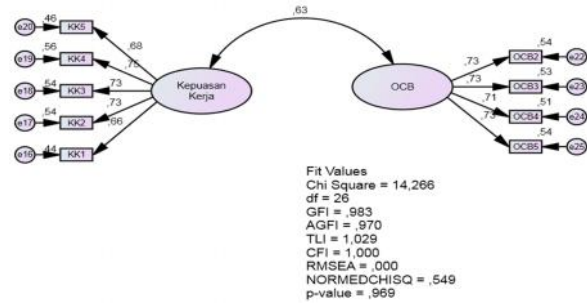


Tabel 5.9
Nilai Loading Factor Indikator Konstruksi Endogen Sebelum Mengeluarkan Indikator Tidak Valid

Indikator	Loading Factor	Nilai Cut Off	Kesimpulan
KK1	<--- Kepuasan_Kerja	0.662	≥ 0,60 Valid
KK2	<--- Kepuasan_Kerja	0.733	≥ 0,60 Valid
KK3	<--- Kepuasan_Kerja	0.738	≥ 0,60 Valid
KK4	<--- Kepuasan_Kerja	0.742	≥ 0,60 Valid
KK5	<--- Kepuasan_Kerja	0.681	≥ 0,60 Valid
OCB1	<--- OCB	0.462	< 0,61 Invalid
OCB2	<--- OCB	0.726	≥ 0,62 Valid
OCB3	<--- OCB	0.752	≥ 0,63 Valid
OCB4	<--- OCB	0.650	≥ 0,64 Valid
OCB5	<--- OCB	0.756	> 0,65 Valid

Gambar 5.11 dan Tabel 5.9 menunjukkan nilai *loading factor* dari semua indikator berada > 0,60 kecuali pada indikator OCB1 dengan nilai 0,462 < dari 0,60, sehingga indikator tersebut tidak dapat diteruskan atau harus dikeluarkan dari analisis.

Gambar 5.12 Analisis Konfirmatori Konstruksi Endogen Setelah Mengeluarkan Indikator Tidak Valid



Tabel 5.10
Nilai Loading Factor Indikator Konstruksi Endogen Setelah Mengeluarkan Indikator Tidak Valid

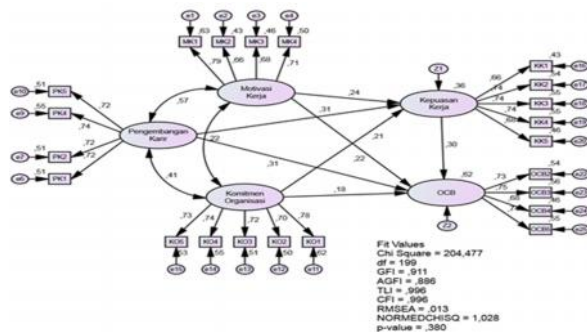
Indikator	Loading Factor	Nilai Cut Off	Kesimpulan
KK1	<--- Kepuasan_Kerja	0.660	≥ 0,60 Valid
KK2	<--- Kepuasan_Kerja	0.732	≥ 0,60 Valid
KK3	<--- Kepuasan_Kerja	0.732	≥ 0,60 Valid
KK4	<--- Kepuasan_Kerja	0.749	≥ 0,60 Valid
KK5	<--- Kepuasan_Kerja	0.679	≥ 0,60 Valid
OCB2	<--- OCB	0.733	≥ 0,60 Valid
OCB3	<--- OCB	0.725	≥ 0,60 Valid
OCB4	<--- OCB	0.714	≥ 0,61 Valid
OCB5	<--- OCB	0.734	≥ 0,62 Valid

Dengan mengeluarkan indikator OCB1 maka tidak ada lagi indikator yang dibawah nilai 0,6 dan kesemuanya dinyatakan valid.

Analisis Struktural Equation Modelling (Full Model)

Uji *full model* SEM adalah uji yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel eksogen maupun endogen yang telah digabungkan menjadi satu dan utuh melalui matrik varian dan kovarian dan model penuh itu disebut juga dengan model penelitian.

Gambar 5.14 Full Model Penelitian



Untuk melihat hasil uji *goodness of fit* dapat dilihat pada Tabel 5.22:

Tabel 5.22
Goodness of Fit Indexs Untuk Full Model

Goodness of Fit Index	Cutt-Off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
X^2 Chi-Square Statistik	Diharapkan Kecil	204,477	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,380	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,028	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,911	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,886	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,996	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,996	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,013	Baik

Hasil analisis *goodness of fit* menunjukkan keseluruhan evaluasi model telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 5.23
Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

	Variabel Laten	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja <--	Motivasi_Kerja	0,179	0,082	2,192	0,028
Kepuasan_Kerja <--	Pengembangan_Karir	0,284	0,109	2,611	0,009
Kepuasan_Kerja <--	Komitmen_Organisasi	0,157	0,067	2,326	0,020
OCB <--	Motivasi_Kerja	0,190	0,082	2,306	0,021
OCB <--	Pengembangan_Karir	0,320	0,112	2,851	0,004
OCB <--	Komitmen_Organisasi	0,152	0,068	2,237	0,025
OCB <--	Kepuasan_Kerja	0,342	0,109	3,136	0,002

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang ditampilkan dalam Tabel 5.23 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,179 (17,9%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,082 lebih besar dari 0,06, nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,120 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,028 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah kuat membentuk konstruk laten, baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis pertama motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang ditampilkan dalam Tabel 5.23 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,284 (28,4%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,109 lebih besar dari 0,06, nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,611 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,009 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah kuat membentuk konstruk laten baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis kedua pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Sesuai dengan Tabel 5.23 di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai *koefisien estimate* sebesar 0,157 (15,7%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,067 lebih besar dari 0,06, nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,326 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,020 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah kuat membentuk konstruk laten baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis ketiga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB

Dari Tabel 5.23 diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap OCB adalah signifikan dengan nilai *koefisienestimate* sebesar 0,190 (19,0%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,082 lebih besar dari 0,06, nilai *CR(Critical Ratio)* sebesar 2,306 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,021 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah kuat membentuk konstruk laten baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis keempat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

5. Pengaruh pengembangan karir terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang ditampilkan dalam Tabel 5.23 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel pengembangan karir terhadap OCB adalah signifikan dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,320 (32,0%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,112 lebih besar dari 0,06, nilai *CR (Critical Ratio)* sebesar 2,851 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,004 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah kuat membentuk konstruk laten baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Badan Pusat Statistik

(BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis kelima pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang ditampilkan dalam Tabel 5.23 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap OCB pegawai adalah signifikan dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,152 (15,2%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,068 lebih besar dari 0,06, nilai *CR (Critical Ratio)* sebesar 2,237 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,025 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang sudah cukup kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah cukup kuat sudah membentuk konstruk laten baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis keenam komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB

Sesuai dengan Tabel 5.23 diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap OCB adalah signifikan dengan nilai koefisien estimate sebesar 0,342 (34,2%), nilai *standardized estimate* sebesar 0,109 lebih besar dari 0,06, nilai *CR (Critical Ratio)* sebesar 3,136 yang lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Keadaan ini menunjukkan indikator-indikator pembentuk konstruk laten merupakan indikator yang kuat dalam pengukuran konstruk dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji kesesuaian model *goodness-of-fit test* dan uji *standard regression weight* menunjukkan indikator tersebut sudah

kuat membentuk konstruk laten baik konstruk eksogen maupun endogen. Dengan kata lain bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis ketujuh Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

Efek Mediasi

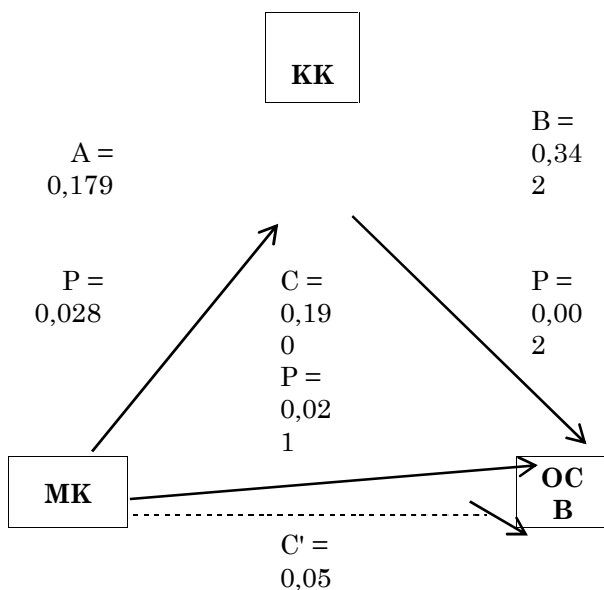
1. Kepuasan kerja memediasi antara motivasi kerja dengan OCB

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.342	Sobel test: 1.79191217	0.0341635	0.07314704
b 0.179	Aroian test: 1.7335652	0.03531335	0.08299526
sa 0.109	Goodman test: 1.8565771	0.03297358	0.06337134
sb 0.082	Reset all	Calculate	

Gambar 5.15

Hasil Sobel Test An Interactive Calculation Tool For Mediation Tests Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja –OCB

Gambar 5.15 merupakan hasil perhitungan yang diperoleh dari *sobel test an interactive calculation tool for mediation tests* dimana nilai *test statistic* diperoleh nilai sebesar $1,791 < 2,00$. Nilai *p-value* sebesar $0,073 > 0,05$ dan nilai *standar error* sebesar $0,034$. Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikasi untuk jalur C' dengan menggunakan *Sobel Test* seperti pada Gambar 5.15, maka nilai signifikasi untuk kesemua jalur (A, B, C dan C') dapat dilihat pada gambar 5.16:



4
P =
0,07
3

Gambar 5.16 Hasil Uji Efek Mediasi

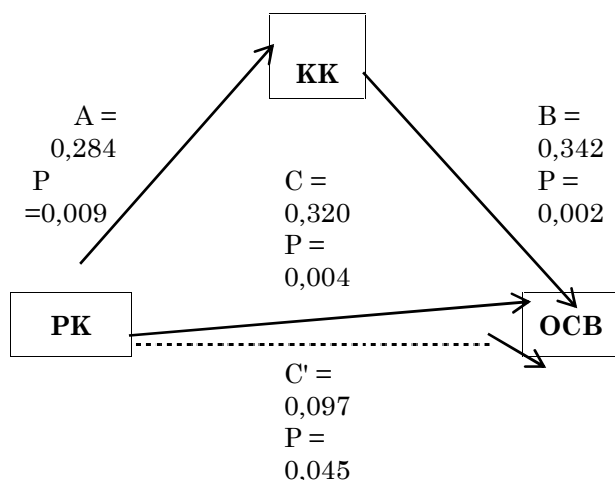
Gambar 5.16 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur A, jalur B dan jalur C adalah signifikan, namun nilai signifikan jalur C tidak signifikan. Karena probabilitas jalur C tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan mediasi atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja tidak memediasi antara motivasi kerja dengan OCB pada pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis ke delapan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh ditolak.

2. Kepuasan kerja memediasi antara pengembangan karir dengan OCB

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.342	Sobel test: 2.00448357	0.04845537	0.04501829
b 0.284	Aroian test: 1.94681596	0.04989069	0.0515568
sa 0.109	Goodman test: 2.0675994	0.04697622	0.03867771
sb 0.109	Reset all	Calculate	

Gambar 5.17 Hasil Sobel Test An Interactive Calculation Tool For Mediation Tests Pengembangan Karir - Kepuasan Kerja – OCB

Gambar 5.17 merupakan hasil perhitungan yang diperoleh dari *sobel test an interactive calculation tool for mediation tests* dimana nilai *test statistic* diperoleh nilai sebesar $2,004 > 2,00$, nilai *p-value* sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai *standar error* sebesar $0,048$. Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikasi untuk jalur C' dengan menggunakan *Sobel Test* seperti pada gambar 5.17, maka nilai signifikasi untuk kesemua jalur (A, B, C dan C') dapat dilihat pada gambar 5.18:



Gambar 5.18 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur A, jalur B dan jalur C signifikan dan nilai signifikansi jalur C' adalah signifikan. Karena probabilitas jalur C' signifikan, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan mediasi atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja memediasi antara variabel pengembangan karir dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis kesembilan kepuasan kerjamemediasi pengaruh pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima.

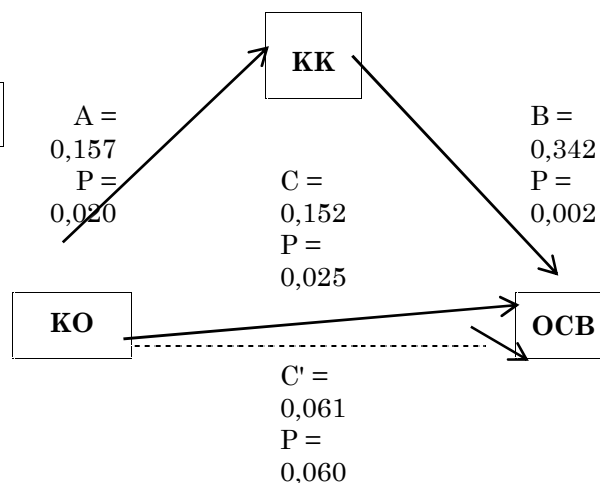
3. Kepuasan kerja memediasi antara komitmen organisasi dengan OCB

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.342	Sobel test: 1.87747437	0.02859906	0.06045311
b 0.157	Aroian test: 1.81910121	0.02951677	0.06889599
s _a 0.109	Goodman test: 1.9418535	0.0276509	0.05215484
s _b 0.067	Reset all	Calculate	

Gambar 5.19 Hasil Sobel Test An Interactive Calculation Tool For Mediation TestsKomitmen Organisasi - Kepuasan Kerja – OCB

Gambar 5.19 merupakan hasil perhitungan yang diperoleh dari *sobel test an interactive calculation tool for mediation tests* dimana nilai *test statistic* diperoleh nilai sebesar $1,877 < 2,00$, nilai *p-value* sebesar $0,060 > 0,05$ dan nilai *standar error* sebesar $0,025$. Berdasarkan hasil perhitungan nilai signifikansi untuk jalur C' dengan

menggunakan *Sobel Test* seperti pada gambar 5.19, maka nilai signifikansi untuk kesemua jalur (A, B, C dan C') dapat dilihat pada gambar 5.20:



Gambar 5.20 Hasil Uji Efek Mediasi

Gambar 5.20 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur A, jalur B dan jalur C signifikan, namun nilai signifikansi jalur C' tidak signifikan. Karena probabilitas jalur C' tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan mediasi atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja tidak memediasiantara variabel komitmen organisasidengan OCBpegawaipada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Sehingga hipotesis kesepuluh Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi kerjaterhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh ditolak.

Tabel 5.25 Hasil Uji Hipotesis

	Pernyataan Hipotesis	Probability	Kesimpulan
1	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,028	Hipotesis Diterima
2	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,009	Hipotesis Diterima
3	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,020	Hipotesis Diterima
4	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,021	Hipotesis Diterima
5	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,004	Hipotesis Diterima
6	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,025	Hipotesis Diterima
7	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,002	Hipotesis Diterima
8	Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,073	Hipotesis Diterima
9	Kepuasan kerja memediasi pengaruh terhadap pengembangan karir OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,045	Hipotesis Diterima
10	Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh	0,060	Hipotesis Diterima

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima. Artinya gaji dan tunjangan kinerja yang diberikan serta jaminan keamanan dan keselamatan kerja pegawai kemudian pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan pegawai yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Gouzaly (2000) bahwa faktor-faktor motivasi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurcahyani dan Adnyani (2016), Mardiono (2014) dan Baroroh (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap

kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini bermakna bahwa adanya penilaian dan evaluasi terhadap hasil pekerjaan latar belakang pendidikan yang tinggi, kuantitas dan kualitas pelatihan yang dilaksanakan, banyaknya pengalaman kerja serta adanya promosi terhadap pegawai yang berprestasi akan meningkatkan pengembangan karir pegawai. Apabila program pengembangan karir yang dilaksanakantelah jelas dan mudah untuk dijalankan oleh setiap pegawai akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Pengembangan karir yang dilakukan dengan baik dan efektif juga akan mendorong pegawai ke arah yang lebih baik.

Pernyataan Handoko (1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia, untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Komang dkk, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Suprehaten dan Mulyantomo (2012), Yulianto (2013) dan Fikri (2015) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima. Hal ini bermakna bahwa komitmen organisasi pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh kategori baik. Artinya jika pegawai merasa bangga terhadap organisasi dan membanggakan organisasi tempat bekerjanya kepada orang lain, peduli terhadap organisasi dan bersedia bekerja melebihi apa yang diharapkan agar tujuan organisasi tercapai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja pegawai semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.

Ghozali (2001) menyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi komitmen pegawai dalam organisasi maka

akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan Fika (2013), Prastowo (2015), Arifah dan Ramadhon (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesis keempat yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat diterima. Hal ini bermakna bahwa jika gaji dan tunjangan serta jaminan keamanan dan keselamatan kerja sudah memadai, pegawai dapat bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja, adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi serta diberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan bagi pegawai maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai sehingga akan meningkatkan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Jika OCB meningkat pegawai dengan sukarela membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan jika ada kendala atau kesulitan menyelesaikan pekerjaan, menjaga dan melindungi aset milik organisasi dan jika diterapkan kebijakan baru yang tidak sesuai dengan pendapat pegawai maka pegawai akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat George dan Jones (2005) ada tiga indikator dalam motivasi kerja, yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih orang tersebut saat bekerja, tingkat usaha mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja, sedangkan tingkat kegigihan lebih kepada mental seseorang dalam menghadapi masalah. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2015), Yuwono, dkk (2014) dan Mayasari, dkk (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai.

5. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap OCB

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesis kelima yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap OCB dapat diterima. Hal ini bermakna pengembangan karir yang ada saat ini sudah baik, namun perlu peningkatan ke arah yang lebih baik lagi sehingga program pengembangan karir apapun yang dilakukan akan bermanfaat bagi semua pegawai dan menjadikan pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Untuk meningkatkan pengembangan karir dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan serta melakukan penilaian dan evaluasi pekerjaan. OCB dikaitkan dengan minat terhadap organisasi, hal ini ditampilkan tidak hanya melalui pelaksanaan kewajiban mereka saja, tapi juga termasuk upaya untuk membantu rekan kerja, melindungi sumber daya organisasi serta melakukan segala upaya yang telah melampaui standar minimum yang harus dipenuhi seorang pegawai. Ketika seorang pegawai melakukan hal ini, organisasi tidak memberikan imbalan finansial tertentu buat mereka, akan tetapi perilaku ini menjadi rekomendasi bagi instansi untuk melaksanakan kenaikan jabatan dan promosi buat pegawai tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya pengembangan karir maka akan meningkatkan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.

Menurut Heneman et al. (1983) menyatakan bahwa perjalanan karir ini dimulai sejak ia mulai diterima sebagai pegawai baru disuatu organisasi dan berakhir pada saat ia tidak lagi dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Naway dan Haris (2017), Alif (2015), dan Al-Shawabkeh (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karir yang positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Dengan adanya kesempatan pengembangan karir yang meningkat akan meningkatkan OCB karyawan.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesis keenam yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS)

Provinsi Aceh dapat diterima. Artinya apabila pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi serta membanggakannya kepada orang lain dan peduli dengan nasib organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi sehingga akan meningkatkan OCB pegawai, jika OCB pegawai meningkat maka pegawai dengan suka rela membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, jika diterapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat pegawai maka pegawai akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut sehingga pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memberikan nilai tambah atau nilai lebih demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Hal ini menguatkan teori yang dinyatakan oleh Robbin dan Judge (2007) *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen organisasi dari karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dewanggana (2016), Merry (2013), Muranaka (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Hasil analisis penelitian ini rumusan hipotesi keenam yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai dapat diterima. Hal ini bermakna bahwa jika organisasi dan manajemen sudah baik yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, isi pekerjaan yang diberikan menarik dan tidak membosankan, adanya kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya, rekan kerja yang dapat bekerja sama yang baik serta didukung dengan kondisi lingkungan pekerjaan dan fasilitas yang nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga akan meningkatkan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Jika OCB meningkat maka pegawai dengan

suka rela akan bekerja dan memberikan nilai lebih terhadap organisasi tanpa mengharapkan imbalan..

Hal ini menguatkan teori yang dinyatakan oleh Robbin dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) seorang karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Tabatabaei (2015), Pivi (2015) dan Mohamma, at al (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

8. Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja dengan OCB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB selain dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi secara tidak langsung antara variabel motivasi kerja dengan OCB dapat dilihat dari hasil pengujian dengan mengacu pada teori Baron & Kenny (1986) dengan alat uji sobel test yang dikembangkan oleh Preacher and Hayes (2004).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesi kedelapan yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB ditolak, artinya bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi antara variabel motivasi kerja dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja disebabkan oleh motivasi kerja itu sendiri atau dengan kata lain bahwa variabel kepuasan kerja tidak memberi dampak lebih terhadap meningkatnya pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pegawai. Artinya ketika pegawai sudah

termotivasi maka pegawai tersebut akan suka rela menolong rekan kerjanya tanpa imbalan dan bekerja melampaui target untuk memberikan nilai lebih terhadap organisasi. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan nilai koefisien maupun nilai p-value pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian lainnya dilakukan oleh Parimita (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Yuwono, dkk (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Alif (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini bukan merupakan variabel intervening.

9. Kepuasan Kerja Memediasi Pengembangan Karir dengan OCB

OCB selain dipengaruhi secara langsung oleh pengembangan karir, juga dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi secara tidak langsung antara variabel pengembangan karir dengan OCB dapat dilihat dari hasil pengujian dengan mengacu pada teori Baron & Kenny (1986) dengan alat uji sobel test yang dikembangkan oleh Preacher and Hayes (2004).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesi kesembilan yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap OCB dapat diterima, artinya bahwa variabel kepuasan memediasi antara variabel pengembangan karir dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Adanya pengaruh antara variabel pengembangan karir disebabkan oleh adanya variabel kepuasan kerja. Artinya ketika seorang pegawai naik jabatan maka tidak secara langsung memperlihatkan perilaku lebih atau (OCB) terhadap organisasi ini

terkadang dikarenakan jabatan yang diterima tidak sesuai yang diharapkan, tetapi jika jabatan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan merasa puas sehingga akan memberikan nilai lebih terhadap organisasi atau dengan kata lain bahwa variabel kepuasan kerja memberi dampak lebih terhadap meningkatnya pengembangan karir pegawai terhadap OCB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015), Kusumastuti dan Putri (2014) dan Rahayu (2014) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suwandana (2016), Pradhiptya (2013), Ranu (2012) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap OCB.

10. Kepuasan Kerja Memediasi Komitmen Organisasi dengan OCB

OCB selain dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi, juga dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dapat dilihat dari hasil pengujian dengan alat uji sobel test yang dikembangkan oleh Preacher and Hayes (2004).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesi kesepuluh yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB ditolak, artinya bahwa variabel kepuasan kerja tidak memediasi antara variabel komitmen organisasi dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Adanya pengaruh antara variabel komitmen organisasi tidak disebabkan oleh adanya variabel kepuasan kerja. Artinya ketika pegawai sudah punya

komitmen yang tinggi maka pegawai dengan suka rela bekerja tanpa mengharapkan imbalan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melindungi setiap aset yang dimiliki oleh organisasi atau dengan kata lain bahwa variabel kepuasan kerja tidak memberi dampak lebih terhadap lebih meningkatnya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB.

Hasil penelitian tidak sejalan penelitian lainnya dilakukan oleh Badjuri dan Jaeni (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dewi dan Suwandana menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Diputra dan Rahyuda (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap OCB.

Implikasi Penelitian

Penelitian yang baik harus dapat memberikan kontribusi atau implikasi baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil penelitian ini berupaya memberikan dua kontribusi tersebut.

Implikasi Secara Teoritis

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan OCB dan juga terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini menambah bukti empiris dan dapat dijadikan literatur ilmiah dalam bidang ilmu manajemen dan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian dengan variabel yang sama.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini juga memberikan bukti empiris dan memperkuat teori secara ilmiah dalam lingkup ilmu manajemen

khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan rujukan dalam penelitian yang berkenaan dengan variabel pengembangan karir dalam mempengaruhi OCB dan kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap OCB dan kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini juga membuktikan secara empiris dan memperkuat teori dalam lingkup ilmu manajemen tentang variabel komitmen organisasi dan perannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian dengan variabel yang sama.
4. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini juga membuktikan secara empiris dan memperkuat teori dalam lingkup ilmu manajemen tentang variabel kepuasan kerja dan perannya dalam mempengaruhi OCB sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian dengan variabel yang sama.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap OCB, namun belum memediasi pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini menambah bukti empiris dan literatur dalam bidang ilmu manajemen tentang variabel kepuasan kerja yang kurang dapat memberikan efek mediasi antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai. Dengan hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan peneliti selanjutnya dalam meneliti dengan

variabel yang sama tentunya dengan objek yang berbeda.

Implikasi Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, dengan kata lain keadaan motivasi kerja memiliki dampak yang positif pada peningkatan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri memiliki pengaruh terhadap peningkatan OCB.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, dengan kata lain keadaan pengembangan karir memiliki dampak yang positif pada peningkatan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Temuan ini mengisyaratkan bahwa penilaian dan evaluasi, latar belakang pendidikan formal, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja dan promosi memiliki pengaruh terhadap peningkatan OCB.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, dengan kata lain komitmen organisasi memiliki dampak yang positif pada peningkatan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Temuan ini mengisyaratkan bahwa bangga menjadi bagian organisasi, membanggakan organisasi kepada orang lain, peduli terhadap organisasi, menerima semua tugas dan bekerja melampaui batas

memiliki pengaruh terhadap peningkatan OCB.

4. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh, dengan kata lain keadaan kepuasan kerja memiliki dampak yang positif pada peningkatan OCB pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh. Temuan ini mengisyaratkan bahwa isi pekerjaan, organisasi/manajemen, kesempatan pengembangan karir, bantuan rekan kerja dan kondisi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan OCB.
5. Dalam penelitian ini ditemukan variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap OCB, akan tetapi tidak memediasi hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Implikasinya bagi Badan Pusat Statistik (BPS) di Provinsi Aceh yang ingin meningkatkan OCB pegawainya, antara lain dapat ditempuh dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, artinya Badan Pusat Statistik (BPS) harus memfokuskan perhatian pada upaya yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai misalnya dengan cara memberikan motivasi kerja yang baik, pengembangan karir berjalan dengan benar yang pada gilirannya OCB terus meningkat pula serta meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

- pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 5. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 8. Kepuasan kerja tidak memediasi secara parsial (*full mediation*) hubungan antara motivasi kerja dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 9. Kepuasan kerja memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan antara pengembangan karir dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
 10. Kepuasan kerja tidak memediasi secara parsial (*full mediation*) hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh.
2. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap OCB tetapi tidak memediasi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Hal yang dapat disarankan adalah bagi pimpinan instansi/organisasi ini agar terus berupaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja melalui gaji serta tunjangan yang memadai dan komitmen organisasi supaya pegawai bekerja melebihi apa yang diharapkan agar tujuan organisasi tercapai.
 3. OCB pegawai BPS Provinsi Aceh sudah baik. Hal yang dapat disarankan adalah bagi pimpinan organisasi ini supaya mempertahankan dan lebih meningkatkan OCB pegawai serta lebih memicu faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pegawainya dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktifitas kinerja pegawai yang berimbas pada keberhasilan dan meningkatkan produktifitas kinerja organisasi.

Referensi

Saran

Berdasarkan kajian dan hasil penelitian yang diperoleh pada bab sebelumnya dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap OCB adalah kepuasan kerja, maka hal yang dapat disarankan adalah agar kepuasan kerja tetap terus ditingkatkan melalui organisasi dan manajemen yang baik, lingkungan dan fasilitas kerja yang nyaman, rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik dan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai.
- Alif, Abda. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG*. Jurnal MIX, Volume VI, Nomor 2.
- Al-Shawabkeh, Khaled Mahmoud. (2017). *Career Path Development and its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Greater Amman Municipality*. International Journal of Business and Management, Vol.12, No. 3.
- Amstrong, Michael(1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Antonio, Nio Erick&Eddy M. Sutanto. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex*. Surabaya: Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Aranya, N., J.Pollaock, and J.Amernic. (1981). *An Examination of profesional commitment in public accounting*. Accounting, Organization and Society 6 : pp.271-282.

- Arifah, Dista Amalia, Candra Romadhon. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*.
- Baroroh, Atik. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Politeknik Pelayaran Semarang)*.
- Davoudi, Seyed. (2010). *Organizational Commitment and Extra Role Behavior: A Survey in Iran's Insurance Industry*. Journal of Business Systems, Governance and Ethics, 7 (1), pp: 66-75.
- Darwito. (2008). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*. Thesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2008.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo, Jakarta.
- Dewanggana, Bara Dhatu, Patricia Dhiana Paramita, & Andi Tri Haryono. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT.PLN APP Semarang)*. Jurnal Managemen, volume 2, nomor 2.
- Fika, Muliya. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis Pascasarjana, FE Unimal.
- Fikri. (2015). *Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Aceh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis Ilmu Pascasarjana, FE Unimal.
- Footte, David A and Thomas Li-Ping Tang. (2008). *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Journal of Management Decision, Vol. 46, No. 6, pp. 933-947.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- . (2001). *Perilaku Organisas*. Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- . (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid 2, PT. Indeks Kelompok, Jakarta.
- . (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta.
- . (2007). *Organizational Behavior*. 12th edition. Prentice Hall, New York.
- . (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian P. Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

