

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada IGD RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli)

Saifuddin Saifuddin<sup>1\*</sup>, M. Yusuf<sup>2</sup>, Mahyu Danil<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Pegawai RSUD Tgk Chik Ditiro Sigli - Aceh  
\*email: dinsaufuddin090@gmail

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
email: my.as72@gmail.com

<sup>3</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
email: mahyudanil@uniki.ac.id

## Article history

Received:  
April 10, 2025  
Accepted:  
April 14, 2025  
Published:  
April 16, 2025

Page:  
35 – 41

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



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal;  
Management, Business and  
Entrepreneurship. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License.

**ABSTRACT:** *The research examines the influence of work motivation and organizational commitment on employee job satisfaction. Also seen from the organizational citizenship behavior (OCB) factor of employees. The research was conducted at the Emergency Room (IGD) of Tgk. Chik Ditiro Sigli Hospital. The research method used an associative method with a quantitative approach, using path analysis. The sample in this study was 85 employees. The results of the study showed that 1) There is a direct and indirect influence of work motivation on job satisfaction, through the organizational commitment variable, which is 41%. 2) There is a direct and indirect influence of organizational commitment on job satisfaction, through the work motivation variable, which is 37.93%. 3) There is a relationship between work motivation and organizational commitment of 0.498. 4) There is a direct and indirect influence of work motivation on OCB, through the organizational commitment variable, which is 23.55%. 5) There is a direct and indirect influence of organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB), through the work motivation variable, which is 25.67%. 6) Simultaneously, work motivation and organizational commitment influence employee OCB. 7) The magnitude of the total influence of work motivation and organizational commitment on employee OCB, through the job satisfaction variable, is 15.98%.*

**ABSTRAK:** Riset dimaksud meneliti pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Juga dilihat dari faktor *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Penelitian dilakukan pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli. Metode penelitian dengan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang pegawai. Hasil Penelitian diketahui, 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel komitmen organisasi, sebesar 41%. 2) Pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel motivasi kerja, sebesar 37,93%. 3) Terdapat hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,498. 4) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap OCB, melalui variabel komitmen organisasi, yakni sebesar 23,55%. 5) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), melalui variabel motivasi kerja yakni sebesar 25,67%. 6) Secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai. 7) Besarnya pengaruh total motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai, melalui variabel kepuasan kerja yakni sebesar 15,98%.

## 1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu penyedia layanan jasa kesehatan yang senantiasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang tanggap, efektif dalam setiap tindakan medis yang diambil, kenyamanan, dan keramah-tamahan baik bagi pasien maupun pengunjung. Faktor-faktor tersebut merupakan kunci

keberhasilan dari pengelolaan sebuah rumah sakit, dan pegawai rumah sakit memegang peranan vital pula dalam setiap prosesnya. Seorang pegawai rumah sakit dituntut untuk melakukan hal-hal di luar *job description*, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan. Perilaku itu adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi (Organ, 2018). Jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki *OCB* yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi.

Konovsky dan Organ dalam Bachrach (2017) mengategorikan faktor yang mempengaruhi *OCB* menjadi tiga, yakni perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan untuk otonomi, dan motivasi. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan persepsi keadilan. Variabel kontekstual adalah faktor-faktor eksternal seperti: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

Untuk kepuasan kerja seorang pegawai maka dibutuhkan sebuah motivasi kerja bagi pegawai yang dimana jika para pegawai memiliki sebuah motivasi maka pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik. Jufrizen (2017) menjelaskan motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Selain karena faktor motivasi kerja untuk kepuasan kerja pegawai juga membutuhkan sebuah faktor *OCB*.

Berdasarkan hal tersebut suatu organisasi perlu mengetahui bagaimana cara pengelolaan SDM semaksimal mungkin. Pengelolaan yang maksimal akan membangun loyalitas dan mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi (Tumbelaka et al., 2016). Komitmen organisasi adalah adanya usaha atau inisiatif dari dalam diri individu dengan maksimal untuk tetap bertahan, bekerja keras, serta memiliki keyakinan pada tujuan organisasi serta tidak adanya muncul perasaan untuk meninggalkan organisasi.

Penting bagi pegawai untuk memiliki komitmen agar menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, namun sering kali organisasi kurang memberikan perhatian komitmen terhadap pegawainya. Mustofa & Frianto (2019) yang mengatakan bahwa rendahnya komitmen pegawai dalam organisasi akan memiliki akibat pada *turnover*, kualitas kerja yang rendah, loyalitas yang rendah, keterlambatan kerja, absensi yang tinggi, serta menurunnya keinginan para karyawan untuk bertahan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja.

Hasil pengamatan awal peneliti pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli, diketahui bahwa tingkat *OCB* pegawai masih terhitung rendah. ditunjukkan dengan perilaku pegawai yang kurang sigap dalam menanggapi permasalahan pasien maupun pengunjung rumah sakit sehingga banyak komplain masuk dari para pengunjung. Kerja sama antar pegawai untuk saling membantu dalam pekerjaan juga kurang. *Sportmanship* yang dimiliki pegawai juga kurang, terlihat dari banyaknya keluhan pada saat bekerja, baik mengeluh tentang pasien ataupun tentang atasan. Kesadaran pegawai untuk datang lebih awal sebagai bentuk *civic virtue* cukup kurang. Sistem absensi pegawai menggunakan *fingerprinth*, sehingga keterlambatan beberapa menit saja pasti tercatat oleh sistem. Shift pagi dimulai pukul 08.00, tetapi sebagian pegawai datang terlambat antara 10-30 menit bahkan lebih.

Berdasarkan dari pemikiran di atas, penulis mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli)".

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui survei dengan instrument kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka penelitian dan dimensi variabel, berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

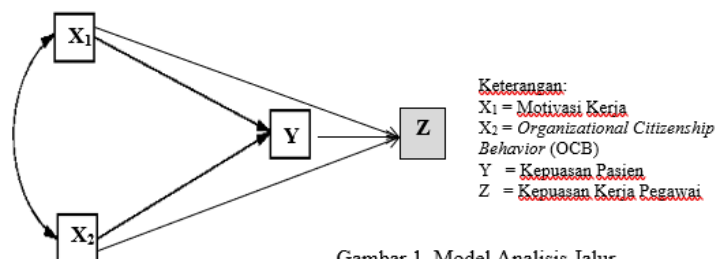
Variabel	Dimensi
Motivasi Kerja ( $X_1$ ) (Sumber: Hasibuan, 2015)	Kebutuhan: prestasi, afiliasi dan kekuasaan
Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) (Sumber: Kreitner & Kinicki 2018)	Komitmen Afektif ( <i>affective commitment</i> ) Komitmen Berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> ) Komitmen Normatif ( <i>normative commitment</i> )
Kepuasan Kerja Pegawai (Y) (Sumber: Kreitner & Kinicki, 2017)	Pekerjaan itu sendiri; Gaji; Promosi Supervisi; Rekan Kerja; Kondisi Kerja
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) (Sumber: Aprianti, 2019)	<i>Altruisme; Conscientiousness;</i> <i>Sportmanship</i>

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli sebanyak 86 orang.

### Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, digunakan analisis jalur. Karena antar variabel eksogen saling berhubungan kausal dan menimbulkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel terikat (Kerlinger, 1996 dalam Marwan et al., 2023).

Dengan model jalur dalam penelitian ini yakni:



Gambar 1. Model Analisis Jalur

### Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosiditas dan multikolinieritas. Serta diketahui data berdistribusi normalitas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### (1). Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel motivasi kerja menggunakan 6 butir pernyataan, dan menurut persepsi responden diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,314 dan tertinggi 0,728.

Variabel komitmen organisasi menggunakan 6 butir pernyataan. Diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,452 dan tertinggi 0,871.

Variabel kepuasan kerja menggunakan 12 butir pernyataan. Diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,331 dan tertinggi 0,674.

Dan variabel ICB menggunakan 6 butir pernyataan. Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,442 dan tertinggi 0,655.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai  $\alpha > 0,65$ , jika Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran 3 dengan hasil dalam tabel berikut:

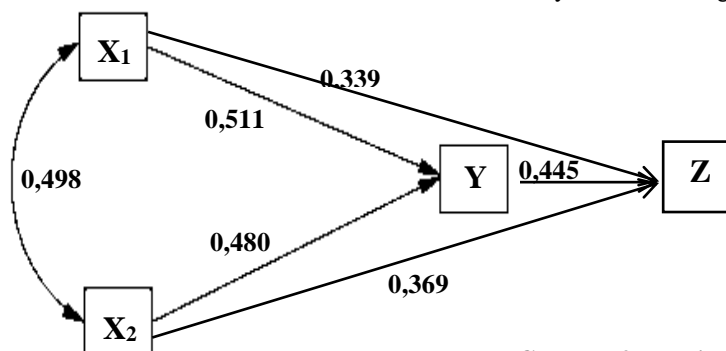
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,693	6	Reliable Sedang
Komitmen Organisasi	0,785	6	Reliable Tinggi
Kepuasan Kerja	0,715	12	Reliable Sedang
OCB	0,762	6	Reliable Tinggi

## (2). Hasil Analisis Jalur

### (a). Model Analisis Struktural

Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



**Gambar 2. Hasil Model Jalur**

Keterangan :  
 Z = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*  
 Y = Kepuasan Kerja  
 X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja  
 X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

Maka dalam model struktural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

1. Model-1: Sub Struktural X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> terhadap Y
2. Model-2: Sub struktural X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Z
3. Model-3: Sub struktural X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Z melalui Y

### Hasil Analisis Model-1

#### Uji Model Secara Simultan

Penelitian dilakukan terhadap 85 orang pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli. Data dikumpulkan melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Uji Model Analisis Secara Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.022	2	121.511	9.123	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1092.225	82	13.320		
	Total	1335.247	84			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dapat disimpulkan bahwa dengan taraf uji 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.

### Hasil Koefisien Jalur Penelitian Model-1

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3. Taksiran Koefisien Jalur**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.742	4.039		8.107	.000
Motivasi Kerja	.340	.185	.511	5.836	.000
Komitmen Organisasi	.336	.138	.480	4.430	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, koefisien jalur variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada taraf signifikan 5%. Dan juga koefisien jalur variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### Hasil Analisis Model-2

#### Uji Model Secara Simultan Model-2

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dari model-2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan Model-2**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	34.813	2	17.407	7.866	.000 <sup>a</sup>
Residual	498.010	82	6.073		
Total	532.824	84			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.

### Hasil Koefisien Jalur Penelitian Model-2

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel endogen ( $Z$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur Model-2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.929	2.727		9.141	.000
Motivasi Kerja	.242	.125	.339	2.940	.000
Komitmen Organisasi	.204	.193	.369	3.183	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan tabel, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dapat disimpulkan koefisien jalur variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai. Dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *oOCB* pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli pada taraf signifikan 5%.

## b. Pembahasan

### 1). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,511$ ). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini sebesar 26,11%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel komitmen organisasi yang dihitung =  $(0,511)(0,498)(0,480) \times 100\% = 14,89\%$ . Sehingga besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel komitmen organisasi, sebesar 41%.

### 2). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,480$ ). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah 23,04%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) yang dihitung sebesar 14,89%. Sehingga besarnya pengaruh total komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel motivasi kerja, sebesar 37,93%.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $R$  sebesar 0,627 menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi, memiliki keeratan hubungan dengan kepuasan kerja, dengan derajat hubungannya sebesar 0,627. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,482 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 48,2%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 51,8%, faktor ini, diantaranya lingkungan kerja, sarana dan prasarana, kompetensi pegawai dan lain-lain.

### 3). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *OCB*, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx2} = 0,339$ ). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah 11,49%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap *OCB*, karena adanya hubungan kausal dengan variabel komitmen organisasi  $(0,339)(0,498)(0,369) \times 100\% = 12,06\%$ . Sehingga besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap *OCB*, melalui variabel komitmen organisasi, diperoleh sebesar 23,55%.

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

Besarnya pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{zx2} = 0,369$ ). Dengan ukuran determinasinya atau R-kuadrat, diperoleh besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: 13,61%. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap *OCB*, karena adanya hubungan kausal dengan variabel eksogen lainnya yakni motivasi kerja  $(0,369)(0,498)(0,339) \times 100\% = 12,06\%$ . Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komitmen organisasi terhadap *OCB*, melalui variabel motivasi kerja yakni: sebesar 25,67%.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $R$  sebesar 0,756 menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi, terhadap *OCB* pegawai termasuk sangat erat, dengan derajat hubungannya sebesar 0,756. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,565 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *OCB* pegawai sebesar 56,5%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 43,5%, faktor ini, diantaranya tingkat kepemimpinan, budaya kerja, iklim organisasi dan lain-lain.

## Kesimpulan

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, melalui variabel komitmen organisasi, yakni sebesar 41%.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, melalui variabel motivasi kerja, yakni sebesar 37,93%.
- 3) Secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 4) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,498 atau 49,8%, dengan demikian terdapat hubungan motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebesar 49,8%.
- 5) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap *OCB*, melalui variabel komitmen organisasi, yakni sebesar 23,55%.
- 6) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi terhadap *OCB*, melalui variabel motivasi kerja yakni sebesar 25,67%.
- 7) Secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli.
- 8) Hasil analisis data, membuktikan besarnya pengaruh total motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai, melalui variabel kepuasan kerja yakni sebesar 15,98%.

#### Daftar Pustaka

- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 97-110
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi*. Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jufrizen, S. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kreitner R. dan Kinicki A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5 Alih Bahasa Erly. Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mustofa W, Frianto A. (2019). Peningkatan Komitmen Organisasi Dipengaruhi *Work Family Conflict* Melalui Kepuasan Kerja. *J Ilmu Manaj* [Internet]. 2019;7(4):931–41. Available from: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29388/2691>
- Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–107.