

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA YOGYAKARTA**

**Wahyudin Patiwael<sup>1</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>, Ignatius Soni Kurniawan<sup>3</sup>**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [wahyudinpatiwael097@gmail.com](mailto:wahyudinpatiwael097@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [jajuk.herawati@yahoo.com](mailto:jajuk.herawati@yahoo.com)

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [Soni\\_kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:Soni_kurniawan@ustjogja.ac.id)

**Intisari**

Perusahaan perlu membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji variabel motivasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh dengan 45 responden. Temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif tidak signifikan antara motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**Abstract**

*Companies need to build Organizational Citizenship Behavior (OCB) by increasing and developing the quality of existing human resources. Motivation, work discipline and work commitment are very important factors in influencing Organizational Citizenship Behavior (OCB). The purpose of this study was to examine the variables of motivation, work discipline, work commitment and organizational citizenship behavior (OCB). Motivation, work discipline and work commitment are the most important factors influencing organizational citizenship behavior (OCB) of Yogyakarta City Regional Disaster Management Agency employees. The sample technique used is saturated sampling technique with 45 respondents. The findings show that there is a positive and insignificant relationship between motivation for organizational citizenship behavior (OCB), work discipline on organizational citizenship behavior (OCB) and there is a positive and significant effect of work commitment on organizational citizenship behavior (OCB).*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Work Commitment and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

**PENDAHULUAN**

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan tindakan bukan saja menjadi bagian dari pekerjaan formalnya seorang karyawan, namun dapat mendukung dalam aktivitas organisasi dengan baik. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi seseorang karyawan yang melebihi tuntunan di tempat kerja dan diberikan

penghargaan atas pencapaiannya (Suhardi, 2019). Motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja yang mendorong seorang karyawan berprestasi dan memunculkan suatu ide kreatif maupun inovatif dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dengan adanya motivasi, disiplin dan komitmen kerja maka perilaku *organizational citizenship behavior* dapat terjadi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta merupakan perangkat daerah Kota Yogyakarta yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk penanggulangan bencana dan segala akibat yang dimunculkannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan bencana merupakan payung hukum tertinggi pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang selanjutnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta dibentuk atas landasan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 03 Tahun 2011 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta.

Pentingnya motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dalam kehidupan organisasi atau perusahaan sehingga dapat berkontribusi terhadap produktivitas organisasi secara menyeluruh. Selain pertimbangan tersebut, BPBD Kota Yogyakarta adalah salah satu instansi pemerintah yang menanggulangi bencana yang terjadi di Kota Yogyakarta untuk itu diperlukan adanya perilaku saling membantu antar pegawai maupun antar bagian dan kepedulian pegawai pada kinerja organisasi secara umum atau kinerja tim secara khusus. Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BPBD Kota Yogyakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi adalah sebuah dorongan hasrat untuk melakukan sesuatu dengan semangat sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi. OCB dapat terjadi apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Hasil penelitian (Dan & L-, 2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap OCB. Seperti halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Danendra & Mujiati, 2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap OCB Sehingga dapat ditarik hipotesis motivasi berpengaruh positif terhadap OCB.

**H1:** Motivasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. OCB dapat terjadi apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi baik disiplin diri sendiri maupun dalam organisasi. Hasil penelitian (Widayati, 2020) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizaldi Putra, Ernila, Dadi Komardi, 2019) Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin meningkat. Dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

**H2:** Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Komitmen kerja juga dikatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap individu untuk tetap bertahan pada organisasi atau perusahaan tanpa paksaan organisasi. Dalam hal ini OCB akan terbentuk apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi. Hasil penelitian (Widiastuti & Suaris, 2017) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Julianti dkk (2015) dalam Bangun et al., 2017) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Dari

penjelasan dan hasil penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

**H3:** Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap dan tidak tetap Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta yang berjumlah 45 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh dengan ukuran sampel berjumlah 45 pegawai. Uji validitas dan realibilitas untuk menguji alat ukur yang berupa kuesioner. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent digunakan analisis regresi berganda. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Indikator yang digunakan untuk pengembangan instrumen dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Indikator Tiap Variabel**

| Variabel  | Indikator   |
|---|---|
| Motivasi<br>(Wahjosumidjo dalam Putri, 2014)  | Ketekunan<br>Semangat Kerja<br>Tanggung Jawab   |
| Disiplin Kerja<br>(Widayati, 2020)  | Kehadiran<br>Kepatuhan<br>Kewaspadaan   |
| Komitmen Kerja<br>(Musyafidah et al., 2018)   | Komitmen Afektif<br>Komitmen Normatif<br>Komitmen Kontinuan   |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i><br>(Greenberg & Baron, 2003 dalam Antonio & Sutanto, 2014) | <i>Altruism</i><br><i>Conscientiousness</i><br><i>Spormanship</i><br><i>Courtesy</i><br><i>Civic Virtue</i> |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Item uji validitas dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2483). Pengujian validitas menghasilkan  $r$  hitung motivasi (0,561-0,738), disiplin kerja (0,523-0,770), komitmen kerja (0,442-0,800) dan *organizational citizenship behavior* (0,532-0,816)  $>$  0,2483. *Cronbach's Alpha Based on standardized item* motivasi (0,743), disiplin kerja (0,795), komitmen kerja (0,764) dan *organizational citizenship behavior* (0,793)  $>$  0,60 atau dikatakan reliabel.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki (91,1%). Sebagian besar responden telah menikah (75,6%), mayoritas berumur 30-40 tahun (64,4%), sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA (66,7%), sebagian besar pegawai tidak tetap (66,7%) dan masa kerja banyak yang bekerja kurang dari 5 tahun (46,7%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| Karakteristik            | Frequency | Percent |
|--------------------------|-----------|---------|
| <b>Jenis Kelamin</b>     |           |         |
| Laki-laki                | 41        | 91,1    |
| Perempuan                | 4         | 8,9     |
| <b>Status Perkawinan</b> |           |         |
| Lajang                   | 11        | 24,4    |

|                            |    |      |
|----------------------------|----|------|
| Menikah                    | 34 | 75,6 |
| <b>Umur</b>                |    |      |
| Dibawah 30 Tahun           | 5  | 11,1 |
| 30-40 Tahun                | 29 | 64,4 |
| 41-50 Tahun                | 9  | 20,0 |
| Diatas 50 Tahun            | 2  | 4,4  |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> |    |      |
| SMP                        | 1  | 2,2  |
| SMA                        | 30 | 66,7 |
| Diploma                    | 7  | 15,6 |
| S1                         | 7  | 15,6 |
| S2                         | 0  | 0    |
| S3                         | 0  | 0    |
| <b>Status Pegawai</b>      |    |      |
| Tetap                      | 15 | 33,3 |
| Tidak Tetap                | 35 | 66,7 |
| <b>Masa Kerja</b>          |    |      |
| Kurang dari 5 Tahun        | 21 | 46,7 |
| 5-10 Tahun                 | 19 | 42,2 |
| Lebih dari 10 Tahun        | 5  | 11,1 |

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov test > 0,05) dan menunjukkan bebas multikolonieritas *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 5 serta tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3. Asumsi Klasik

| Variabel |         | Normalitas       |       |               | Multikolienaritas |       |            | Heterokedastisitas |
|----------|---------|------------------|-------|---------------|-------------------|-------|------------|--------------------|
| Bebas    | Terikat | KS-Z             | Sig.  | Ket.          | Tolerance         | VIF   | Ket.       |                    |
| M        | OCB     | <i>Asymp.Sig</i> | 0,392 | Data          | 0,542             | 1,846 | Non        | Non                |
| DK       |         |                  |       | berdistribusi | 0,518             | 1,930 | multikoli- | heteroke-          |
| KK       |         |                  |       | normal        | 0,628             | 1,593 | enaritas   | dastisitas         |

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 ditolak karena nilai t hitung 0,624 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,68107 dan  $sig\ 0,536/2 = 0,268 > 0,05$ . H2 ditolak karena t hitung 0,799 lebih kecil dari 1,68107 dan  $sig\ 0,429/2 = 0,2145 > 0,05$  dan H3 diterima karena t hitung 3,275 > 1,68107 dengan  $sig\ 0,002/2 = 0,001$ . Kontribusi variabel motivasi, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki *adjusted R square* 37,3%, sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel loyalitas karyawan dan kepuasan kerja (Ramadhanty & Kurniawan, 2020), bisa juga variabel stres kerja dan lingkungan kerja (Prasasti & Yuniawan, 2017). Hasil perhitungan menunjukkan nilai *two-tail* sebesar 2.20279067 > 0,05, sehingga membuktikan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

| Uji | Variabel |         | Unstandardized coefficients |            |       | Koef. Detr |                |  |
|-----|----------|---------|-----------------------------|------------|-------|------------|----------------|--|
| T   | Bebas    | Terikat | B                           | Std. Error | T     | Sig.       | Adj. R. Square |  |
| H1  | M        | OCB     | 0,106                       | 0,170      | 0,624 | 0,536      | 0,373          |  |
| H2  | DK       | OCB     | 0,138                       | 0,173      | 0,799 | 0,429      |                |  |
| H3  | KK       | OCB     | 0,539                       | 0,165      | 3,275 | 0,002      |                |  |

## **Pembahasan**

Motivasi adalah suatu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi para manajer yang mengarahkan bawahan untuk mendapatkan tujuan yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan (Sara Ghaffari, Ishak Mad Shah, John Burgoyne, Mohammad Nazri, 2017). Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyobudi, 2015) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ini menunjukkan bahwa adanya motivasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Yogyakarta tetapi masih kurangnya dukungan organisasi yang dapat mendukung akan terjadinya *organizational citizenship behavior*.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk memberi arahan kepada karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku ataupun tindakan dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk memenuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan (Hage & Damayanti, 2020). Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ritel et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Komitmen kerja adalah perasaan positif karyawan untuk terus terlibat dalam sebuah organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi walaupun dalam keadaan kurangnya nilai yang diberikan dalam organisasi (Liu & Cohen, 2010). Hasil hipotesis ke tiga (H3) disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian apabila pegawai memiliki komitmen dengan pekerjaan maupun organisasi tempat dia bekerja maka tanggung jawab dan kesetiaan untuk tetap bertahan maupun tetap ikut berpartisipasi dalam organisasi akan semakin meningkat sehingga akan terjadinya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Yogyakarta. Semakin tinggi komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Yuliana & Kurniawan, 2020), (Widiastuti & Suaris, 2017) dan (Julianti dkk (2015) dalam Bangun et al., 2017) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

## **PENUTUP**

Penelitian ini menghasilkan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai untuk terus bertahan dan terlibat dalam organisasi maupun perusahaan walaupun kurangnya nilai yang diberikan organisasi perusahaan. Untuk itu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta perlu meningkatkan indikator-indikator komitmen kerja yang masih dinilai rendah sehingga dapat meningkatkan kinerja maupun OCB pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Antonio, N. E., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di CV Supratex. *Jurnal Universitas Kristen Petra*, 2(1), 121–131.

- Dan, Y. A. N., & L-, Z. H. A. N. G. (2010). *The Influence of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment*. 20(1), 76–81.
- Danendra, A., & Mujiati, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255075.
- Hage, A. A., & Damayanti, E. (2020). *The Effect Of Work Discipline And Work Productivity Through Organizational Culture On Employee Performance In Samsung Wtc*. 1(1), 67–74.
- Julianti dkk (2015) dalam Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/29794/18688/>
- Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 493–506. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.05.001>
- Musyafidah, N., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang ) Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri* .
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2005), 1–14.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Ramadhanty, A., & Kurniawan, I. S. (2020). Penguatan Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Anggun. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 40.
- Ritel, P., Ocb, M., & Variabel, S. (2020). *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*. 10(1).
- Rizaldi Putra, Ernila, Dadi Komardi, S. (2019). Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Sara Ghaffari, Ishak Mad Shah, John Burgoyne, Mohammad Nazri, J. R. S. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(March), 92–99.
- Setyobudi, S. B. (2015). *Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember*. 1–70.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Widayati, C. at all. (2020). the Effect of Job Satisfaction and Job Environment on. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Widiastuti, T., & Suaris, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) ( Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi ) The Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Be. *Fokus Ekonomi*, 12(1), 81–98. <http://www.ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/165>
- Yuliana, I., & Kurniawan, I. S. (2020). *Memperkuat OCB: Peran Kepemimpinan Trilogi, Kepuasan, dan Komitmen*. 4(2), 320–330.