PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

(Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo)

Reflita Nindya Dewi
nindyadewi.03@gmail.com
Esti Margiyanti Utami
estiutami@umpwr.ac.id
Fitri Rahmawati
fitrirahma@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi baik pemerintahan maupun non pemerintahan banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu sampel diambil dari seluruh populasi yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert.* Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh data kuesioner masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior.* (3) *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (4) *organizational citizenship behavior* terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, *Organizational Citizenship Behavior*

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi pemerintahan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan bagaimana pengelolaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan dan berperan

aktif terhadap jalannya suatu organisasi (Sutrisno, 2019:2). Sumber daya manusia yang dikelola secara profesional akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2017:1).

Keberhasilan suatu organisasi baik pemerintahan maupun non pemerintahan banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dimana sumber daya manusia tersebut berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, 2017:1). Kualitas dari sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk kelancaran suatu organisasi dan juga untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Sehingga setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja dapat dinilai dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang pegawai, maka perlu adanya penilaian kinerja. Bangun (2012:231) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan.

Kinerja pegawai sangat penting. Dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal (Elizabeth, 2016:2). Dalam suatu organisasi yang sukses didalamnya terdapat kinerja pegawai yang memuaskan, kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan sesuatu yang baik pula untuk para pegawainya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2019:192). Menurut Colquit dalam Wibowo (2019:141) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson *et.al*, 2012:102).

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting bagi pegawai saat mereka melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2019:132). Wirawan (2013:723) menyatakan bahwa pekerja yang puas terhadap pekerjaannya memungkinkan timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB) daripada pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Pekerja yang puas akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya. Saat seseorang dalam suasana hati yang baik, akan lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB (Robbins dan Judge, 2017:53).

Organ 1997 dalam Titisari (2019:6) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut Afandi (2018:181) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan

tugas ataupun pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasinya.

Organisasi yang sukses menginginkan dan membutuhkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang tidak terdapat dalam *job description* dan tanggung jawab mereka yang kemudian akan memberikan kinerja diatas harapan (Robbins dan Judge, 2017:19). Adapun menurut pendapat Wirawan (2013:722) bahwa organisasi tidak akan mampu berkompetisi, mengubah sumber-sumber, dan melayani para pemangku kepentingan jika karyawannya hanya sekedar melaksanakan pekerjaan yang ada diuraian tugasnya, begitu juga harus melaksanakan kewargaan organisasi yaitu berbagai jenis kerja sama dan saling membantu pegawai lainnya yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama *organizational citizenship behavior* (OCB) pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan lebih dari tugas mereka seperti biasa yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang melebihi dari yang diharapkan (Wibowo, 2016:428). Kepuasan kerja dan OCB merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepuasan kerja dan OCB berpengaruh terhadap perilaku individu dan lingkup organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany, *et.al* (2019), Kristian dan Agatha (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, dan OCB terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada

kabupaten yang meliputi lalu lintas, pengujian kendaraan, perbengkelan, angkutan dan terminal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada saat observasi dan wawancara dengan Kabag Kepegawaian dan beberapa pegawai Dinhub Kabupaten Purworejo, ada beberapa permasalahan atau fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal. Permasalahan atau fenomena tersebut antara lain adanya beberapa pegawai yang menunda pekerjaan terlalu lama mengakibatkan pekerjaan menumpuk, sehingga saat mendekati batas waktu pegawai cenderung akan tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun sikap saling membantu antar pegawai juga cukup tinggi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Akan tetapi proses penyelesaian pekerjaan yang tergesa-gesa menghasilkan *output* kinerja yang kurang maksimal.

Permasalahan atau fenomena lain dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang merasa kurang nyaman dan kurang berkonsentrasi dalam bekerja yang disebabkan karena tempat kerja pegawai antar bagian yang terbuka dan tidak ada pembatas ruangan. Tidak adanya penghargaan dari atasan bagi penguji yang memiliki beban kerja tinggi hingga diluar jam kerja. Akses jaringan internet yang sering bermasalah menyebabkan proses pelayanan bagian pengujian menjadi terhambat dan tidak terselesaikan tepat waktu. Selain itu, terlihat dari adanya sikap pegawai yang saling membantu pekerjaan rekan yang memiliki beban kerja berlebih, tetapi masih ada pegawai yang hanya terfokus pada tugas dan tanggung jawabnya sendiri. Adanya pegawai yang kurang bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang digunakan, hal tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang kurang bisa mengoperasikan komputer saat bekerja sehingga harus membutuhkan bantuan orang lain.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo)".**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepuasan kerja berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

b. Kepuasan Kerja

Menurut Gibson, *et.al* (2012:102) kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017:46),

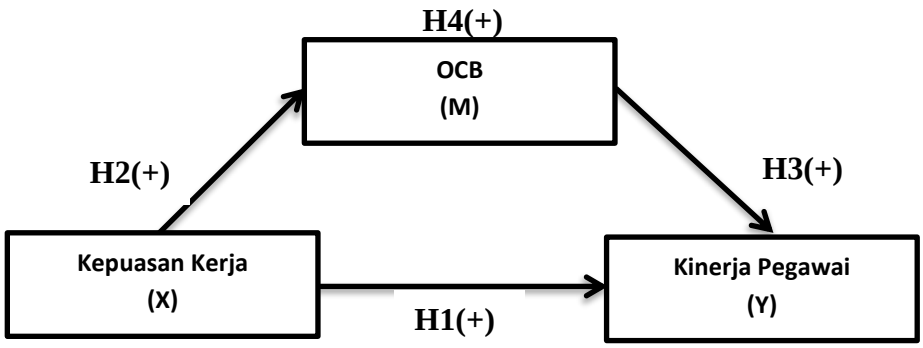
kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ 1997 dalam Titisari (2019:6) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior* atau OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dan persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan (Robbins dan Judge, 2017:19).

2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

: Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Colquit, *et.al* (2011) dalam Wibowo (2019:141), kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany, *et.al* (2019) dan Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Organ *et.al.* (2006) dalam Titisari (2019:15) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* salah satunya yaitu kepuasan kerja. Berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB (Afandi, 2018:184).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutriany, *et.al* (2019), Kristian dan Agatha (2020) dan Isnaini, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai

Menurut Luthans (2006:251) individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi. Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang kemudian akan memberikan kinerja diatas harapan (Robbins dan Judge, 2017:19).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutriany, *et.al* (2019), Isnaini, dkk (2018) dan Kristian dan Agatha (2020) membuktikan bahwa hubungan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*

Menurut Wibowo (2016:428) kepuasan kerja menjadi faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pekerja. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara positif tentang organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan lebih dari tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany, *et.al* (2019), Kristian dan Agatha (2020) membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) Bangun (2012:234) . Lima elemen umum yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Jumlah pekerjaan
2) Kualitas pekerjaan
3) Ketepatan waktu
4) Kehadiran
5) Kemampuan kerja sama

b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (Organ dalam Titisari, 2019:7). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

1) Altruisme
2) Conscientiousness
3) Sportmanship
4) Courtessy
5) Civic Virtue

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson, *et.al*, 2012:102). Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Gaji
2) Pekerjaan
3) Kesempatan Promosi
4) Penyelia
5) Rekan Sekerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien *product moment* (*pearson correlation)* > 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini semua item pernyataan dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian karena nilai korelasi per item menghasilkan nilai lebih dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner-kuesioner yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:199). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil penelitian semua butir pernyataan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN

1. H_1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 1
Hasil Uji Regresi X Terhadap Y

Model	***Standarized Coeffcients Beta* (β)**	***Signifikansi* (*p-value*)**	**Keterangan**
X → Y	0,504	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Artinya, kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Purworejo yang meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang merasa puas dalam bekerja (dilihat dari segi gaji yang diberikan, pekerjaan dilakukan dengan menyenangkan, pemberian kesempatan yang sama untuk meraih posisi lebih baik, atasan selalu memperhatikan dan memuji apabila mencapai hasil baik, serta dukungan rekan kerja) akan melakukan pekerjaan dengan *output* kinerja yang dihasilkan lebih maksimal dan tetap mempertimbangkan kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran serta kerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany (2019), Kristian dan Agatha (2020, dan Adha, dkk

(2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. **H_2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Tabel 2
Hasil Uji Regresi X Terhadap M

Model	***Standarized Coeffcients Beta* (β)**	***Signifikansi* (*p-value*)**	**Keterangan**
X → M	0,362	0,001	Positif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, diterima. Artinya kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Purworejo yang meningkat akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pegawai yang merasa puas dalam bekerja (dilihat dari segi gaji yang diberikan, pekerjaan dilakukan dengan menyenangkan, pemberian kesempatan yang sama untuk meraih posisi lebih baik, atasan selalu memperhatikan dan memuji apabila mencapai hasil baik, serta dukungan rekan kerja) akan membantu pekerjaaan rekan yang tidak masuk kerja dengan mengerjakan tugas yang tidak masuk kerja dan membantu rekan kerja yang sedang mempunyai beban kerja yang banyak (*overload*) sehingga aktivitas organisasi tidak terhambat. Begitu pula, pegawai akan ikut berpartisipasi dalam rapat dan menambah keaktifan dalam mengikuti perkembangan organisasi. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany (2019), Kristian dan Agatha (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. H_3: *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3
Hasil Uji Regresi X + M Terhadap Y

Model	Standarized Coeffcients Beta (β)	Signifikansi (*p-value*)	Keterangan
M → Y	0,444	0,000	Positif dan signifikan
X → M → Y	0,343	0,001	Positif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Artinya, *organizatinal citizenship behavior* pegawai Dinas Perhubungan Purworejo yang semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan pegawai semakin meningkat. Pegawai yang melakukan OCB (dilihat dari pegawai yang membantu pekerjaaan rekan yang tidak masuk kerja dengan mengerjakan tugas yang tidak masuk kerja dan membantu rekan kerja yang sedang mempunyai beban kerja yang banyak (*overload*) sehingga aktivitas organisasi tidak terhambat serta pegawai ikut berpartisipasi dalam rapat dan menambah keaktifan dalam mengikuti perkembangan organisasi) akan melakukan pekerjaan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka dan menghasilkan kinerja maksimal dengan tetap mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama anatar rekan sekerja. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany (2019), Kristian dan Agatha (2020) yang menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. H_4: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4
Hasil Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	*Standarized Coeffcients Beta* (β)	*Signifikansi* (*p-value*)	Keterangan
X → Y	0,504	0,000	Positif dan signifikan
X → M → Y	0,343	0,001	*Partial mediation significantly different from zero*

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior,* dalam hal ini berupa memediasi parsial (*partial mediation*), diterima. Artinya, *organizational citzenship behavior* mampu bertindak sebagai variabel mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi peningkatan kinerja pegawai tidak didominasi oleh *organizational citzenship behavior* karena kepuasan kerja masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. *Organizational citzenship behavior* juga tentu dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isnaini, dkk (2018), Hutriany (2019), Kristian dan Agatha (2020) yang menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

G. KESIMPULAN

Berdasakan penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior.*
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. *Organizational citizenship behavior* sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

H. DAFTAR PUSTAKA

Adha, Suhroji., Yanto S dan Didi W. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1).

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bukit, Benjamin., Tasman M., and Abdul R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, Leodarno Budi Hasiholan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Of Management*, 2(2).

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit UNDIP.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr, J. H. Donnely, & Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Stucture, Processes. McGraw-Hill/Irwin* di unduh http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf pada tanggal 07 April 2021.

Hutriany, Wanda., Marnis dan Suarman. 2019. Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Performance Through Employees' Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) At Tirtauli Regional Water Company (Pdam) Pematangsiantar North Sumatra Province*. PROCURATIO*. 7(1).

Isnaini, Fanny Z., Bambang S. S., Edlyn K. A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational

Citizenship Behavior (OCB) Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(3).

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Kristian, Bagas W., Ferijani, Agatha. 2020. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables: A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company. *Journal Of Management and Business Environment*. 2(1).

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. (Terjemahan Vivin A. Y., Shekar P., Th. Arie P., & Winong R).* Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, Dr. A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P., Timothy, J A.. 2017. *Perilaku Organisasi (Edisi Ke Enam Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Titisari, Dr. Purnamie. 2019. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

----------. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.