

THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN INFLUENCE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

Donny Alnis Nasution¹, Muh Hasan^{2*}, Reni Amelia Efendi³
^{1,2,3}) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang,
Banten
Email : reniefendi148@email.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the role of work motivation in influencing organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as an intervening variable in PT employees. Torabika Eka Semesta. This research uses an associative method with a quantitative approach. The sample was 103 people using questionnaire techniques. Descriptive statistical analysis and data evaluation with SEM-PLS for hypothesis testing. Data processing was assisted by Microsoft Excel and Warp PLS 7.0 software. Based on the test, the contribution of work motivation (X) to job satisfaction (Z) is 19.9%, while work motivation (X) and job satisfaction (Z) to Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) is 30.6%. The effect size results of the influence of Work Motivation (X) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) is 0.070 which is classified as weak, Work Motivation (X) on Job Satisfaction (Z) is 0.199 which is classified as medium, Job Satisfaction (Z) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) of 0.235 is classified as medium. The results of the analysis show that Work Motivation (X) has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Work Motivation (X) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z). Work Motivation (X) has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) through Job Satisfaction (Z). Job Satisfaction (Z) has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Therefore, Job Satisfaction can mediate the Effect of Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The VAF calculation results show a value of 52.9412%, which is between 20%-80%, so job satisfaction is categorized as partial mediation.

DOI:
10.31000/combis.v4i2.10906

Article History:
Received: 13/02/2024
Reviewed: 21/02/2024
Revised: 22/02/2024
Accepted: 28/02/2024

Keywords: Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku karyawan yang bersedia melaksanakan tugas-tugas *in-role* maupun *extra-role* sering disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Adanya perilaku OCB menyebabkan interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, dan dapat mengurangi terjadinya perselisihan, serta dapat meningkatkan efisiensi. Dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dapat meningkatkan produktivitas baik untuk dirinya maupun untuk organisasi.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rendah memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (keluar) dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Oleh karena itu penting untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi diperusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan jika karyawan termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Literature Review

Berdasarkan data absensi karyawan dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum maksimal dan mengalami naik turun dikarenakan masih ada karyawan yang izin, sakit dan tidak masuk tanpa keterangan setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif terlebih lagi apabila karyawan yang tidak hadir tersebut bekerja di bagian yang pekerjaannya harus selesai hari itu juga. contohnya admin *mixing* yang bertugas untuk membuat laporan data pemakaian *raw material* dan hasil proses *mixing*.

Tentu harus ada karyawan yang menggantikan posisi karyawan yang tidak hadir tersebut. Disinilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah membantu rekan kerja serta suka rela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan masih tergolong belum maksimal. Karyawan kurang bersedia membantu temannya yang kesulitan, karena menganggap semua punya tanggungjawab dan *jobdesk*-nya masing-masing. Sebagian besar menjawab tidak bersedia pada aspek membantu rekan kerja, berpartisipasi untuk kepentingan organisasi, meningkatkan kualitas kerja sesuai standar dan menyelesaikan permasalahan diluar tugasnya karena tingkat motivasi karyawan hanya ingin bekerja apabila mendapatkan *reward* saja karyawan juga tidak bersedia menggantikan posisi rekan kerjanya yang berhalangan hadir meskipun karakter pekerjaannya sama. Wawancara juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga belum maksimal dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa beberapa karyawan tidak puas dengan kebijakan dan aturan yang ada pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lathifah Priyandini, Hari Nurweni dan Retno Hartati (2020), Marmi Is Khazanah, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini (2021), Vida Aknes Monika, Yohanes Kalvin Anggen, Luluk Tri Harinie (2021), Latifah Priyandini, Hari Nuerweni, Retno Hartati (2020). Namun berbeda dengan penelitian Nur Ahmad Budi Yulianto (2022), Ari Tri Novita (2021), Siti Khasanah (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kajian Teori

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Grand Theory pertama yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi (*attribution theory*) yang ditemukan oleh Heider (1958). Teori atribusi merupakan teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Menurut Luthans (2012:240) menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal misalnya sifat, karakter dan sikap ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Menurut Ismail (2017) menyatakan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka atas kejadian yang dialami. Perilaku yang dihasilkan secara internal didefinisikan sebagai perilaku yang diyakini dapat dikendalikan oleh seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan alasan dibalik pemilihan sikap yang dilakukan oleh individu terhadap peristiwa yang dialami oleh dirinya dan orang lain. Teori ini menggambarkan mengapa individu memilih untuk menggunakan suatu tindakan tertentu sebagai upaya dalam menghadapi suatu situasi atau persoalan yang sedang dialami.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan yang dicetuskan oleh Victor Vroom (1964), yang mendefinisikan motivasi sebagai proses mengatur pilihan diantara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela, suatu proses yang dikendalikan oleh individu (Ghozali, 2020:24). Teori ini menyatakan bahwa intensitas cenderung melakukan sesuatu dengan harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan daya tarik setiap individu.

Teori pengharapan motivasi menjelaskan proses perilaku mengapa orang memilih salah satu pilihan diantara pilihan yang lain. Teori ini menjelaskan bahwa individu dapat termotivasi menuju tujuan jika mereka percaya bahwa ada korelasi positif antara upaya dan kinerja, hasil dari kinerja yang menguntungkan tentunya akan menghasilkan hadiah (*reward*) yang diinginkan, hadiah dari kinerja yang memuaskan akan membuat usaha yang berharga.

Motivasi kerja

Menurut Rivai (2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Husniati dan Pangestuti (2018:235) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan.

HIPOTESIS

H₁: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H₂: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Metode

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan menggunakan *software* statistik yaitu WARP PLS 7.0, menggunakan PLS dalam penelitian ini dikarenakan PLS dapat menganalisis dan menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Torabika Eka Semesta bagian penelitian ini sebanyak 103 karyawan. Alat yang dipakai berupa kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan yang detail mengenai pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan untuk responden. Kuesioner disebarakan menggunakan *Google Form* sebagai media pengumpulan data responden.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

Tabel 1. Hasil uji validitas

No	Variabel Laten	Indikator	
		Simbol	Nilai <i>Loading factor</i>
1.	Motivasi Kerja (X)	X.1	0.796
		X.2	0.936
		X.4	0.968
		X.5	0.936
		X.7	0.936
		X.8	0.961
		X.9	0.864
		X.10	0.968
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Y.1	0.994
		Y.2	0.993
		Y.3	0.994
		Y.4	0.993
		Y.5	0.987

		Y.6	0.993
		Y.9	0.991
		Y.10	0.998
3	Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.762
		Z.2	0.781
		Z.3	0.840
		Z.4	0.864
		Z.5	0.864
		Z.6	0.718
		Z.7	0.883
		Z.8	0.781

Sumber : Pengolahan Data Dengan Warp PLS

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua item variabel memiliki nilai loading factor > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>		
Motivasi Kerja (X)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
0.922	0.993	0.813

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Uji Composite Reliability

	Motivasi Kerja (X)	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Cronbach's Alpha	0.974	0.998	0.926
Composite Reliability	0.978	0.998	0.940

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Uji R-Square

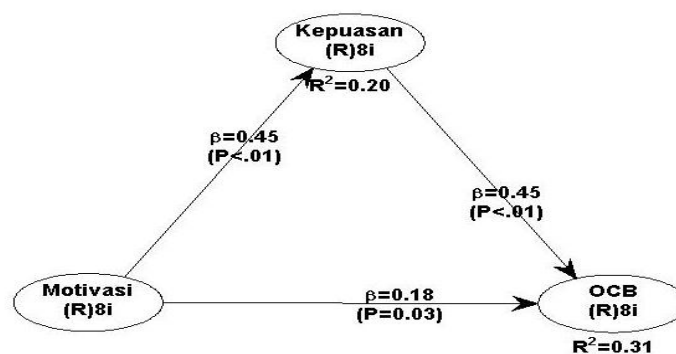
Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	Kepuasan Kerja (Z)
R Square	0.306	0.199
R Square Adjusted	0.292	0.192

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,199. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 19,9%. Nilai *R-square* variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,306. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 30,6%.

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Probability values (p-values)



Gambar 1. Pengujian model penelitian dengan Warp PLS 7.0

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dapat di lihat dari besarnya *p-value*. Apabila *p-value* bernilai < 0.05 maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi *path coefficient* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel.

2. Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

	Motivasi Kerja (X)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	<i>p-value</i>
Motivasi Kerja (X)				0.03
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	1.960		5.102	< 0.001
Kepuasan Kerja (Z)	5.108			< 0.001

Sumber : Pengolahan Data Dengan Warp PLS

a) Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 maka diperoleh nilai *p-values* sebesar 0.03 (< 0.05) dan nilai t hitung sebesar 1.960 sama dengan t tabel sebesar 1.960, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah hipotesis pertama diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95%.

b) Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.18 maka diperoleh nilai *p-values* sebesar < 0.001 (< 0.05) dan nilai t hitung sebesar 5.108 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.960, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95%.

c) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 maka diperoleh nilai *p-values* sebesar < 0.001 (< 0.05) dan nilai t hitung sebesar 5.102 lebih besar daripada t tabel sebesar 1.960, pada selang kepercayaan 95% sehingga kesimpulannya adalah hipotesis Pertama diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kesimpulannya signifikan pada selang kepercayaan 95%.

3. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji SEM PLS menunjukkan jalur motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai *p-value* sebesar 0.03 dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.18. Karena nilai *p-value* jauh lebih kecil dari nilai kritis 0.05 (5%), terbukti secara statistik bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diterima. Pada tingkat keyakinan 5% terbukti secara signifikan bahwa motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian H1 diterima.

b) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji SEM PLS menunjukkan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.45 dan signifikan pada *p-value* < 0.01 (di bawah 0.05), terbukti secara statistik bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Pada tingkat keyakinan 5% terbukti secara signifikan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H2 diterima.

c) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji SEM PLS menunjukkan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.45 dan signifikan pada *p-value* < 0.01 (di bawah 0.05), terbukti secara statistik bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibuktikan dengan koefisien regresi (β) sebesar 0.45 dan signifikan pada *p-value* < 0.01 (di bawah 0.05), terbukti secara statistik bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena adanya kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi kuat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja dapat diterima.

Untuk pengujian mediasi SEM-PLS dapat menggunakan metode VAF (*Variance Accounted For*) dengan menggunakan rumus pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dibagi pengaruh total (*total effect*). Pengaruh total adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung. Jika nilai VAF diatas 80% tekanan sebagai pemediasi penuh. Jika nilai VAF 20%-80% dikategorikan pemediasi parsial. Namun, jika VAF kurang dari 20% dikatakan hampir tidak ada efek mediasi (Hair dkk, 2013 dalam Sholihin dan Ratmono, 2013:82).

Dalam pengujian kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Nilai VAF perhitungannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Perhitungan VAF Jalur Motivasi Kerja-*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)-Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung = $0.45 * 0.45$	0.2025
Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja = 0.45 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 0.45	
Pengaruh langsung Pengaruh motivasi kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) = 0.18	0.18
Total Pengaruh	0.3825
VAF pengaruh tidak langsung/total pengaruh = $0.2025/0.3825$	0.529412

Sumber : Pengolahan Data Dengan Warp PLS

Hasil perhitungan VAF menunjukkan nilai sebesar 0.529412 atau 52.9412%. Nilai 52.9412% berada di antara 20%-80%, maka kepuasan kerja dikategorikan pemediasi parsial. Dengan demikian H3 diterima dan kepuasan kerja menjadi pemediasi parsial.

Kesimpulan dan Saran

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang hanya 103 orang. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lainnya selain variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, K. D., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* , 203-214.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*, 134-151.
- Hasibuan , M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasae, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Upn Veteran. *Jurnal Bakti Masyarakat*, 1 (1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktok)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap Organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel inntervening. *Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*, 375-382.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya Offside.
- Melati, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Quality Of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (studi pada Pegawai Kantor KesyahBandaran dan Otoritas Pelabuhan Pontianak). 1.
- Monika, V. A., Anggen, Y. K., & Harinie, L. T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan CU Betang Asi kantor pusat Palangka Raya. *Universitas Palangka Raya*, 41-51.

The Role Of Work Motivation In Influence Organizational Citizenship Behavior (Ocb) With Job Satisfaction As An Intervening Variable By Donny Alnis Alamsyah, Muh Hasan, Reni Amelia Efendi

- Nuryansyah, M. Y., Rinda , R. T., & Rumiasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan. *Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 1442-1450.
- Patiwael, W., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai badan penanggulangan bencana daerah Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 156-161.
- Putra, I., & Sudibya, I. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4447-4474.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sihombing , R., & Arsani, A. M. (2022). *Aplikasi SmartPLS Untuk Stastisi Pemula*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Solimun, A., & R. F, N. (2017). *Metode Statistik Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS* . Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & RDN* . Bandung: Alfabeta.
- Takdir , S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Yapis di tanah Papua cabang kabupaten Jaya Wijaya. 1.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Padang dan Work Overload sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 53-62.