



Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung

Amanda Amelia^{1*}, Nany Noor Kurniyati²

¹⁻²Universitas Widya Mataram, Indonesia

**Korespondensi penulis: amandaamelia077@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine the effect of compensation, workload, and work motivation on *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) among employees of the Temanggung Regency DPRD Secretariat. The method used is quantitative with a total sampling technique involving 35 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly to respondents using a Likert scale research instrument. Data were analysed using SPSS version 25, with the following analyses conducted: validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of the study indicate that compensation (X_1), workload (X_2), and work motivation (X_3) together have a significant effect on OCB, with the calculated F value $>$ table F value ($13.074 > 2.84$) and significance $0.000 < 0.05$. However, partially, only work motivation has a significant effect with a t-value $>$ t-table ($4.237 > 2.040$) and significance of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, compensation with t calculated $<$ t table ($0.561 < 2.040$) and a significance value of $0.579 > 0.05$ and workload with t calculated $<$ t table ($1.177 < 2.040$) and a significance value of $0.248 > 0.05$ did not significantly influence OCB. The coefficient of determination value of 55.9% indicates that the model can moderately explain OCB.

Keywords: Compensation, OCB, Workload, Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *total sampling* terhadap 35 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan instrument penelitian skala *likert*. Data diolah menggunakan program SPSS versi 25 dan analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara kompensasi (X_1), beban kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan hasil F hitung $>$ F tabel ($13,074 > 2,84$) dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Namun secara parsial, hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan dengan hasil t hitung $>$ t tabel ($4,237 > 2,040$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan, kompensasi dengan t hitung $<$ t tabel ($0,561 < 2,040$) serta nilai signifikansi sebesar $0,579 > 0,05$ dan beban kerja dengan hasil t hitung $<$ t tabel ($1,177 < 2,040$) serta nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$ tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,9% menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan OCB secara moderat.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, OCB.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja guna menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam sebuah organisasi, kemajuan atau kemunduran suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi dan kinerja masing-masing individu atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pegawai diharapkan tidak hanya menjalankan tugas pokoknya, tetapi juga menunjukkan sikap proaktif dan kolaboratif dalam mendukung tujuan organisasi. Menurut Susilo & Muhardono (2021), sebagai makhluk

sosial manusia memiliki kemampuan untuk merasakan empati terhadap orang lain dan lingkungannya. Dalam melakukan hal-hal yang baik, manusia tidak selalu didorong oleh kepentingan pribadi semata. Terkadang, seseorang mau membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan tertentu. Keterlibatan langsung dan kesukarelaan sumber daya yang ada untuk bertugas di luar tugas formal organisasi inilah yang diharapkan dapat mempercepat terwujudnya tujuan organisasi (Sidiq *et al.*, 2024).

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD yang dalam melaksanakan tugas teknis operasionalnya bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD, sementara secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Di Indonesia, pentingnya OCB semakin terasa dalam sektor pemerintahan yang menjadi ujung tombak pelayanan publik. Pegawai pemerintah, khususnya di lembaga legislatif, memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi kelembagaan. Menurut Rahmayanti (2024), dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Temanggung, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, tetapi mensinergikan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kabupaten, Provinsi dan Nasional. Di Kabupaten Temanggung, Sekretariat DPRD sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung kegiatan legislatif. Pegawai sekretariat dituntut tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaan formal, tetapi juga menunjukkan komitmen dan inisiatif yang lebih tinggi melalui perilaku OCB. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan para anggota legislatif.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang tidak hanya dapat melakukan tugas-tugas wajib mereka, tetapi juga bersedia melakukan pekerjaan ekstra di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Menurut Badaruddin (2022), *organizational citizenship behaviour* (OCB) timbul dari kemauan diri sendiri untuk ikut memberikan kontribusi lebih tinggi terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan manajemen organisasi untuk membangun OCB yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melibatkan tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi di luar tanggung jawab utama mereka. Manajemen suatu organisasi dapat membangun OCB dengan memahami berbagai variabel yang memengaruhinya. Namun, untuk mengembangkan OCB yang kuat, diperlukan faktor pendukung dalam organisasi, karena OCB tidak akan meningkat tanpa interaksi dengan faktor lain. Berdasarkan literatur, terdapat banyak faktor yang memengaruhi OCB.

Salah satu faktor yang memiliki efek pada peningkatan OCB adalah kompensasi. Menurut Sabrina (2021), kompensasi adalah bentuk ganti rugi yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, selama periode yang sama. Pentingnya penyelesaian bagi perusahaan terletak pada upaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka. Kompensasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) ketika karyawan termotivasi dalam bekerja. Sistem kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab. Selain itu, waktu yang diberikan dalam pemberian kompensasi juga dapat mendorong sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), tidak hanya bergantung pada jumlah yang diterima. Dengan demikian, pemenuhan kompensasi yang tepat dapat memicu perilaku OCB pada karyawan (Maulana, 2022).

Adapun hal lain yang dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu beban kerja. Beban kerja (*workload*) adalah sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam waktu tertentu. Menurut Afuan *et al.*, (2020), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Beban kerja yang terlalu banyak inilah yang menjadikan pegawai mengharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya, sehingga ketika mendekati waktu *deadline* mereka harus sukarela meluangkan waktu untuk lembur. Sebaliknya, intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejemuhan atau *understress*.

Organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan juga dapat dibentuk oleh faktor lainnya yaitu motivasi kerja. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Ramawati & Tridayanti, 2020). Tujuan dari pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri dan semangat sukarela pada diri karyawan. Hal ini akan mendorong peningkatan keterampilan dan rasa kebersamaan di antara mereka, sehingga mereka dapat memenuhi tanggungjawab yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pemberian motivasi juga bertujuan untuk menumbuhkan antusiasme dan semangat kerja dalam diri karyawan (Muliani & Perkasa, 2023).

Berdasarkan hasil studi empiris yang dilakukan oleh beberapa peneliti, hasil penelitian dari Prayekti *et. al.*, (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Adapun menurut penelitian Ali *et al.*, (2022) dan Afuan *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun, ada perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Pohan *et al.*, (2021) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan juga penelitian Firdaus *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Perbedaan temuan ini menjadikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan akurat tentang fenomena yang diteliti.

2. LANDASAN TEORI

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Nijwah & Septanti (2024), mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela karyawan yang melebihi persyaratan formal pekerjaan mereka, namun berkontribusi pada efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal organisasi, tetapi dapat meningkatkan fungsi organisasi secara keseluruhan. Menurut Suseno *et al.*, (2021), ketika karyawan memiliki perasaan puas dan senang saat melakukan hal yang lebih untuk organisasi atau perusahaan maka akan timbul OCB. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada yang dituntut secara formal oleh organisasi.

Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan, baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka dalam melaksanakan pekerjaan (Mirsya, 2022). Setiap organisasi atau perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil kepada karyawannya, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima oleh masing-masing karyawan. Kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut (Dwi Haryanti *et al.*, 2024). Sistem kompensasi yang adil dan baik ini nantinya dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan dalam bekerja (A. A. Saputra, 2021).

Definisi Beban Kerja

Menurut Wulandari & Supiyadi (2024), Beban kerja adalah kumpulan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut Vipaprastha (2023), Beban kerja merupakan proses seseorang memberi makna pada

lingkungan sekitarnya melalui persepsi inderawi mereka. Dalam melakukan tugas, pekerja harus menggunakan keterampilan tertentu. Penggunaan keterampilan tersebut akan membuat pekerja memiliki berbagai macam keahlian dalam pekerjaan mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan stres. Rasa stres akibat beban kerja yang tinggi ini nantinya dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan (Firdaus et al., 2024).

Definisi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021) motivasi adalah hasrat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu, yang dipicu oleh inspirasi, semangat, dan dorongan untuk menjalankan aktivitas dengan tulus, penuh kebahagiaan, dan tekad, sehingga menghasilkan karya atau hasil yang optimal. Menurut Taka (2024), motivasi kerja merupakan proses yang menggambarkan sejauh mana intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan. Didukung dengan pernyataan Sholeh *et al.*, (2024), motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan seorang karyawan atau individu untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan. Beragam faktor dapat memotivasi seseorang untuk bertindak dan motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk berusaha mewujudkan tujuannya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan melalui instrumen yang sudah distandarisasi, seperti kuesioner atau tes, lalu dianalisis menggunakan teknik statistik. Pada penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Penelitian ini dilakukan pada instansi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Temanggung yang beralamatkan di Jl. Jenderal Suprapto, Kauman, Giyanti, Kecamatan Temanggung, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah Kode Pos 56213. Adapun penelitian ini telah dilaksanakan pada kurun waktu April 2025 hingga Mei 2025.

Penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel jenuh yang seluruh anggota populasinya menjadi sampel. Adapun populasi yang juga akan dijadikan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung yang jumlah seluruhnya yaitu 35 orang, terdiri dari 18 ASN dan 17 Non ASN. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda berfungsi untuk melihat seberapa besar pengaruh beberapa faktor sekaligus terhadap satu hasil tertentu. Teknik ini membantu peneliti memahami peran masing-masing faktor, menentukan mana yang paling berpengaruh, dan membuat prediksi yang lebih akurat. Dari hasil data yang sudah diolah, maka didapatkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel di bawah ini. Dari hasil pengolahan data yang ada, menjelaskan seberapa besar pengaruh kcompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap OCB pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,289	3,214		,001
	Kompensasi (X1)	,036	,064	,070	,579
	Beban Kerja (X2)	,185	,157	,169	,248
	Motivasi Kerja (X3)	,457	,108	,616	4,237

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari hasil olah data yang telah dilakukan, maka didapatkan persamaan yaitu sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$
$$Y = 12,289 + 0,036X_1 + 0,185X_2 + 0,457X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

α = Konstanta

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = Standar Eror

Berdasarkan persamaan tersebut, diketahui Y merupakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sementara X₁ adalah kompensasi, X₂ adalah beban kerja, dan X₃ adalah motivasi kerja. Nilai konstanta sebesar 12,289 menunjukkan bahwa jika ketiga variabel bebas, yaitu kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, maka nilai OCB diperkirakan tetap sebesar 12,289. Dengan kata lain, ini merupakan nilai dasar OCB tanpa pengaruh dari ketiga variabel tersebut.

Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,036 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan diikuti oleh peningkatan nilai OCB sebesar 0,036, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, variabel beban kerja (X₂) memiliki koefisien sebesar 0,185, yang berarti jika beban kerja meningkat satu poin, maka OCB diperkirakan meningkat sebesar 0,185 poin. Sedangkan variabel motivasi kerja (X₃) menunjukkan pengaruh paling besar, yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,457. Artinya, setiap peningkatan satu poin pada motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan OCB sebesar 0,457 poin. Dengan demikian, seluruh variabel bebas menunjukkan hubungan positif terhadap OCB, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda-beda.

Uji t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari hasil olah data yang telah dilakukan, berikut adalah penjelasan dari hasil analisis uji t.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Model		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	12,289	3,214		3,824	,001
	Kompensasi (X1)	,036	,064	,070	,561	,579
	Beban Kerja (X2)	,185	,157	,169	1,177	,248
	Motivasi Kerja (X3)	,457	,108	,616	4,237	,000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

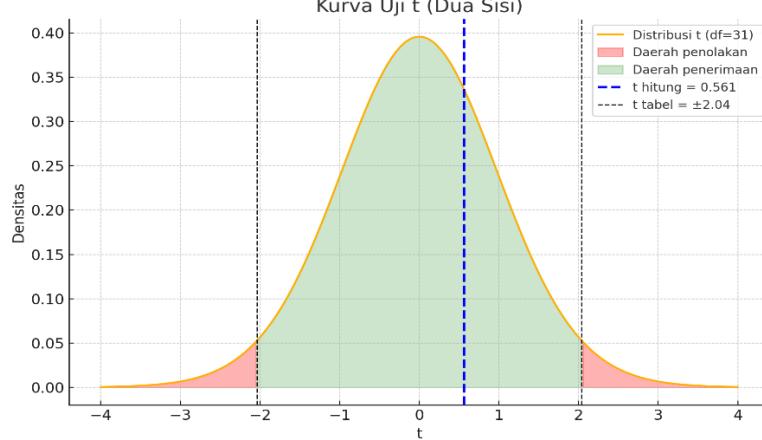
Uji t Kompensasi

- 1) Hipotesis yang diuji

H₀ : $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X₁) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara parsial.

- 2) Taraf signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$, maka $df = 35 - 4 = 31$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,040.
- 3) Menentukan nilai t_{hitung} .
Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, nilai t_{hitung} diketahui sebesar 0,561
- 4) Penentuan Dasar Penerimaan/Penolakan



Gambar 1. Kurva Hasil Analisis Uji t Kompensasi

Berikut penjelasan dari kurva uji t di atas yang menunjukkan:

- Daerah penolakan H_0 berwarna merah di kedua ekor ($t < -2,040$ dan $t > 2,040$)
- Daerah penerimaan H_0 berwarna hijau di antara $-2,040$ dan $2,040$
- Garis putus-putus biru menunjukkan posisi $t_{hitung} = 0,561$, yang berada di dalam daerah penerimaan

5) Kesimpulan

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,579 > 0,05$. Nilai t_{hitung} sebesar $0,561 < t_{tabel}$ (2,040), sehingga (H_0 diterima dan H_a ditolak). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial. Artinya, dalam penelitian ini, tinggi atau rendahnya kompensasi yang diterima oleh pegawai belum mampu mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku OCB secara nyata.

Uji t Beban Kerja

1) Hipotesis yang diuji

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

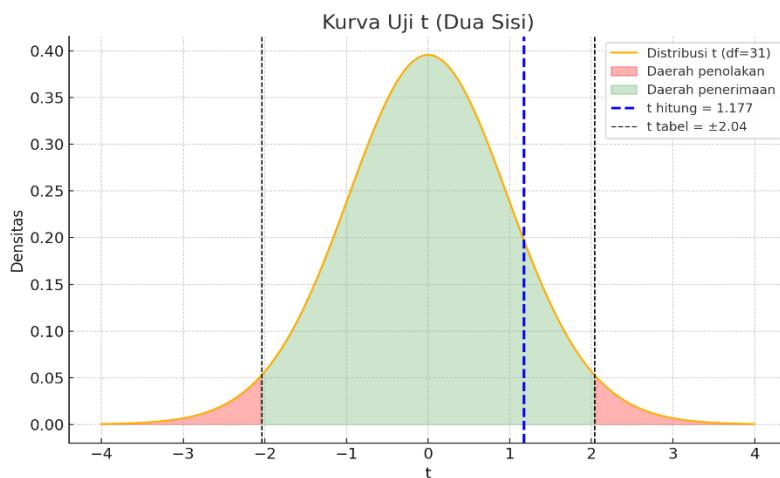
$H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Beban Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara parsial.

2) Taraf signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*) dengan derajat kebebasan (df) = 31 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,040.

3) Menentukan nilai t_{hitung} .

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, nilai t_{hitung} diketahui sebesar 1,177

4) Penentuan Dasar Penerimaan/Penolakan



Gambar 2. Kurva Hasil Analisis Uji t Beban Kerja

Berikut penjelasan dari kurva uji t di atas yang menunjukkan:

- Daerah penolakan H_0 berwarna merah di kedua ekor ($t < -2,040$ dan $t > 2,040$)
- Daerah penerimaan H_0 berwarna hijau di antara $-2,040$ dan $2,040$
- Garis putus-putus biru menunjukkan posisi $t_{hitung} = 1,177$, yang berada di dalam daerah penerimaan

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t parsial beban kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,177, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = 31$) adalah sebesar 2,040. Karena nilai t_{hitung} berada di antara $-2,040$ dan $2,040$, maka keputusan uji adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung. Artinya, perubahan tingkat beban kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap perilaku ekstra-role pegawai yang bersifat sukarela di luar tugas formal mereka.

Uji t Motivasi Kerja

1) Hipotesis yang diuji

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

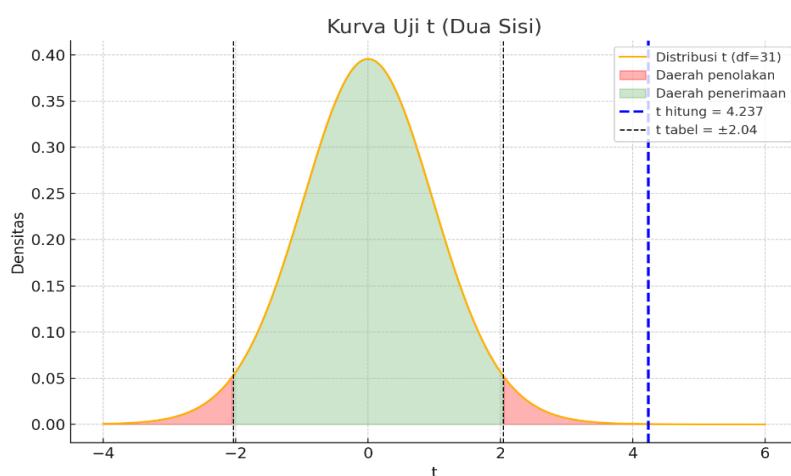
$H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) secara parsial.

2) Taraf signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$, maka $df = 35 - 4 = 31$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,040.

3) Menentukan nilai t_{hitung} .

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, nilai t_{hitung} diketahui sebesar 4,237.

4) Penentuan Dasar Penerimaan/Penolakan



Gambar 3. Kurva Hasil Analisis Uji t Motivasi Kerja

Berikut penjelasan dari kurva uji t di atas yang menunjukkan:

- Daerah penolakan H_0 berwarna merah di kedua ekor ($t < -2,040$ dan $t > 2,040$)
- Daerah penerimaan H_0 berwarna hijau di antara $-2,040$ dan $2,040$

- Garis putus-putus biru menunjukkan posisi t_{hitung} (4,237) berada di luar batas t_{tabel} , yaitu di daerah penolakan H_0 .

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,237, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = 31$) adalah $\pm 2,040$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,237 > 2,040$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar pula perilaku ekstra peran yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh signifikan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Pengujian ini menunjukkan seberapa kuat variabel-variabel bebas dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat secara keseluruhan (Purwanto *et al.*, 2023). Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan SPSS 25, diperoleh hasil seperti di bawah.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I	Regression	138,901	3	46,300	13,074	,000 ^b
	Residual	109,785	31	3,541		
	Total	248,686	34			

a. Dependent Variable: OCB (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

1) Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2) Taraf signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*).

df_1 (pembilang) = jumlah variabel independen = 3

df_2 (penyebut) = $n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$

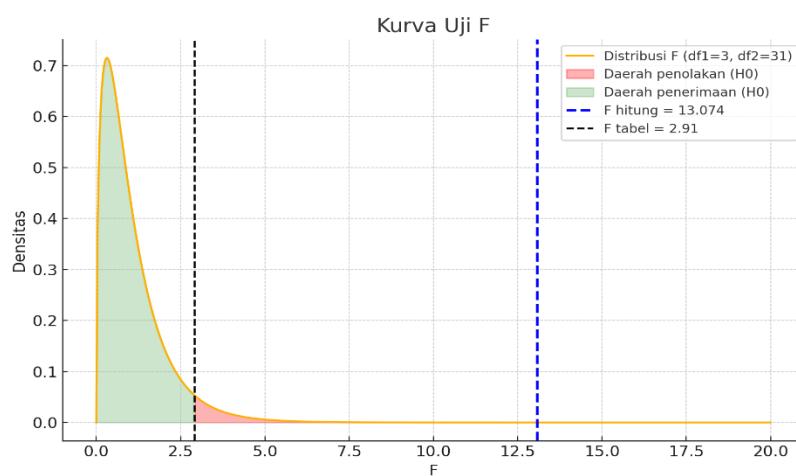
Dengan $\alpha = 0,05 \rightarrow F$ tabel $\approx 2,84$

3) Nilai F_{hitung} , Nilai F_{hitung}

$F_{hitung} = 13,074$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,074 > 2,84$) \rightarrow maka H_0 ditolak

4) Penentuan Daerah Penerimaan/Penolakan



Gambar 4. Kurva Hasil Analisis Uji F

Berdasarkan kurva uji F di atas, menunjukkan bahwa:

- Kurva menunjukkan distribusi F dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 31$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).
 - Nilai $F_{tabel} = 2,84$, membagi kurva menjadi dua daerah:
 - Daerah penerimaan H_0 : Terletak di sebelah kiri F_{tabel} ($F < 2,84$), diarsir hijau.
 - Daerah penolakan H_0 : Terletak di sebelah kanan F_{tabel} ($F \geq 2,84$), diarsir merah.
- Pada grafik, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 13,074$ jatuh jauh ke dalam daerah penolakan H_0 . Ini berarti bahwa model regresi secara bersama-sama signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,074 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,84 pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 31$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,074 > 2,84$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R Square*) berguna untuk menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Semakin tinggi nilai *R Square*, semakin baik model tersebut dalam menjelaskan hubungan antar variabel (Nanda Prasika, 2021). Dari hasil olah data yang telah dilakukan, besarnya kemampuan kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,747 ^a	,559	,516	1,882
<i>a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2)</i>				

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil di atas, Nilai *R Square* sebesar 0,559 menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, lebih dari setengah perilaku OCB pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya sebesar 44,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,579 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,561 < t_{tabel}$ (2,040), maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima tidak secara langsung mendorong munculnya perilaku ekstra-role atau sukarela yang menjadi ciri OCB. Hal ini mungkin disebabkan karena

kompensasi dianggap sebagai hak dasar yang tidak bersifat memotivasi perilaku tambahan di luar tugas pokok. Meskipun dari analisis deskriptif diperoleh bahwa persepsi terhadap kompensasi berada dalam kategori tinggi (mean 2,70), namun hal tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong OCB secara nyata.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulana, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $1,177 < t_{tabel}$ (2,040). Hasil ini juga menunjukkan bahwa H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak. Meskipun beban kerja dirasakan cukup tinggi oleh responden (rata-rata 2,93), hal tersebut tidak menyebabkan peningkatan atau penurunan signifikan terhadap OCB. Ini mengindikasikan bahwa pegawai cenderung mampu beradaptasi terhadap volume dan kompleksitas pekerjaan tanpa memengaruhi kecenderungan mereka dalam menunjukkan perilaku OCB.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Firdaus *et al.*, 2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $4,237 > t_{tabel}$ (2,040). Hasil ini menyatakan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB. Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan semangat, rasa tanggung jawab, dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang menjadi dasar kuat bagi munculnya perilaku membantu, loyalitas, dan keikutsertaan aktif dalam kegiatan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Badaruddin, 2022) dan (Rinaldi & Riyanto, 2021) bahwa diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap OCB

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $13,074 > F$ tabel (2,84). Artinya, kombinasi dari ketiga faktor tersebut mampu memengaruhi perilaku OCB secara bersama-sama. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,559 yang berarti bahwa 55,9% variasi dalam OCB dapat dijelaskan oleh kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,579 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,561 < t_{tabel}$ (2,040). Beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB secara parsial, dengan nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $1,177 < t_{tabel}$ (2,040). Sementara itu, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditampilkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $4,237 > t_{tabel}$ (2,040). Secara simultan, kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $13,074 > F_{tabel}$ (2,84).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan metode wawancara untuk memperkaya dan memperdalam temuan penelitian. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja. Padahal, masih banyak variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap OCB, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

Bagi instansi, agar kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap OCB, disarankan untuk menyusun strategi kompensasi yang adil, transparan, dan disesuaikan dengan beban kerja. Strategi ini hendaknya tetap efisien serta tidak membebani keuangan daerah, sehingga dapat mendorong peningkatan perilaku OCB pegawai. Selain itu, agar beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB, pembagian tugas sebaiknya dilakukan secara adil dan disesuaikan dengan kompetensi masing-masing pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan

agar menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasi sebagai variabel independen maupun intervening guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang OCB. Selain itu, pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) dapat digunakan untuk menggali lebih dalam motivasi dan alasan di balik perilaku pegawai yang tidak terungkap melalui kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai sebagai variabel intervening pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Badaruddin. (2022). Efek kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 146–161.
- Dwi Haryanti, Endang Winarsih, & Ngaisah. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–9.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Maulana, A. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Manajemen Nasional*, 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10607>
- Mirsya, I. (2022). Budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.139>
- Muliani, S., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kompensasi kepuasan kerja dan motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai PPSU di salah satu kelurahan daerah Jakarta Utara. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(03), 115–126. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.103>
- Nanda Prasika, S. (2021). Pengaruh motivasi, kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Universitas Semarang.

- Nijwah, I. S., & Septanti, A. L. (2024). Perilaku kewargaan organisasi (OCB): Perspektif keadilan prosedural. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(2), 193–207. <https://doi.org/10.30659/ekobis.25.2.193-207>
- Pohan, R. O., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Productivity*, 2(5), 403–407.
- Prayekti, Septyarini, E., & Jala, V. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional pada Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 7(2), 357–368.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Luisa Peny, T. L. (2023). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Rahmayanti, D. (2024). Laporan akhir praktik pengalaman lapangan di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung.
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(6), 101–110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi Juni). Umsu Press.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 63–68. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.225>
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Sidiq, A. F., Dharma, R., & Sari, S. Y. (2024). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI. *Management Studies and Business*, 01(January), 1–9. <https://triedu.or.id/MSB/index.php/home/article/view/1>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suseno, Kirana, K. C., & Lukitaningsih, A. (2021). Analisis budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2), 269–282. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.16005>

- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga pendidik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2). <http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi>
- Vipraprastha, T. (2023). Kinerja karyawan yang didasarkan pada beban kerja, kompensasi, dan Organizational Citizenship Behaviour pada PT. Indah Permai Depo Denpasar. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 125–135.
- Wulandari, A., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1903–1912. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2481>