

ABSTRAK

Melinda Buhari, 2022 “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara” Ketua Komisi : Ruslan A. Kamis, SE., M.M, Anggota Komisi: Ikrima M. Mustafa S.Sos., M.M

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*; (2) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai; (3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*; (4) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 72 dan sampel pada penelitian ini adalah 62 pegawai. Alat uji yang digunakan yaitu model *Partial Least Square* yang dibantu oleh alat uji *SmartPLS 3.3.9*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; (2) komitmen organisasional secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; (3) kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Dengan hasil pengujian tersebut memiliki nilai uji sebesar 4,382 lebih besar dari 1,670 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,275. Tetapi sifat mediasi ini hanya bersifat parsial. Artinya variabel independen (kepuasan kerja) mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen (OCB) tanpa melalui/melibatkan variabel mediator (komitmen organisasional). Dalam meningkatkan OCB, maka perusahaan harus selalu memperhatikan masalah komitmen organisasional yang ada di instansi tersebut. Masalah yang dimaksud terdapat pada tanggapan responden untuk indikator Z8 dengan pernyataan “saya merasa sulit untuk mengaplikasikan keahlian yang saya miliki saat ini di organisasi lain”. Jika para pegawai mendapatkan komitmen organisasional yang baik maka akan meningkatkan OCB pegawai saat bekerja dalam instansi tersebut, sehingga tujuan yang diharapkan instansi dapat tercapai dengan lancar.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, OCB, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

Melinda Buhari, 2022 “The effect of job statification of Organizational Citizenship Behavior (OCB) throug Organizational Commitment as a mediating variabel at the Central Statistics Office of North Malaluku Utara” commission chair: Ruslan A. Kamis, SE., M.M, Commission member: Ikrima M. Mustafa. S.Sos,M.M.

The purpose of this study is (1) To analyze the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). (2) To analyze the effect of job satisfaction on employee organizational commitment. (3) To analyze the effect of organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior. (4) To analyze the effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior through organizational commitment as a mediating variable. The total population in this study was 72 and up to this study were 62 employees. The test equipment used is the Partial Least Square model which is assisted by the SamrtPLS 3.3.9 test tool.

The results showed that (1) Job satisfaction directly has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). (2) Organizational commitment directly has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. (3) Job satisfaction directly has a positive and significant effect on organizational commitment. (4) Job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior through organizational commitment as a mediating variable. With the test results, it has a test value of 4,382 which is greater than 1,670 with a path coefficient value of 0.275. But the characteristic of this mediation is only partial. This means that the independent variable (Job Satisfaction) is able to directly influence the dependent variable (OCB) without going through or involving a mediator variable (Organizational Commitment). It is better if the organizational commitment given by the Central Statistics Office is further improved than before so that in the future the OCB of employees will be better than before and employee loyalty to the agency will also increase, so that employees will always persist to work at the agency.

keywords: Job Satisfaction, OCB, Organizational Commitment.