

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK NEGERI DI KOTA JAKARTA TIMUR

Piby Syawallina, Susan Febriantina, Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

email: [pibysya@gmail.com](mailto:pibysya@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the results of Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through job satisfaction for State Vocational School teachers in East Jakarta City. This research uses a survey method with a descriptive approach. The population reached in this study was 269 respondents with a research sample of 161 respondents taken using proportional random sampling techniques. To test the hypothesis that will be proposed in this research, the model suitability analysis technique used is SEM (Structural Equation Modeling) which is operated using the SMARTPLS 4 program. The results of the study show that work motivation influences organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediator between both of them. The original sample value of the influence of these three variables is 0.406 and the t-statistics is 8.100 > 1.96. Furthermore, based on p-values of 0.000 < 0.05, the work motivation variable influences organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediator having a significant indirect effect.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif. Populasi terjangkau pada penelitian ini berjumlah 269 responden dengan sampel penelitian 161 responden yang diambil memanfaatkan teknik *proportional random sampling*. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SMARTPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Nilai original sampel pengaruh tiga variabel ini adalah 0,406 dan *t-statistics* sebesar 8.100 > 1.96. Selanjutnya, berdasarkan nilai p-values 0.000 < 0.05 maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja.

## LATAR BELAKANG

Kualitas SDM Pendidikan Indonesia masih berada pada kategori yang cukup mengkhawatirkan. Walaupun telah dilakukan penerapan berbagai kurikulum dan sistem pembelajaran baru. Hasil yang diharapkan masih belum tercapai maksimal. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vahira dkk, dimana penerapan kurikulum merdeka sebagai salah satu yang terbaru masih belum maksimal dan berhasil menghadirkan asas merdeka yang seutuhnya dalam pembelajaran Indonesia. Sehingga kondisi ini secara langsung memengaruhi kualitas SDM yang berkecimpung di pendidikan Indonesia (Cahyono, 2013).

Isu krusial terkait kualitas pendidikan di Indonesia masih belum terselesaikan sepenuhnya. Fakta ini terungkap melalui hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022, yang menempatkan Indonesia di peringkat ke-73 dari 79 negara yang berpartisipasi. Hasil survei tersebut menyoroti ketertinggalan Indonesia dalam literasi, numerasi, dan sains siswa bila dibandingkan dengan negara-negara lain. Kondisi ini diakibatkan oleh standar pengajaran yang rendah, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) para guru.

Guru yang kurang termotivasi cenderung kehilangan semangat dalam melaksanakan tugas mengajar dan tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dampaknya bukan hanya pada kualitas pembelajaran siswa, tetapi juga pada *organizational citizenship behavior* (OCB) guru itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* (OCB), yang mencakup perilaku positif di luar tugas formal, menjadi kurang optimal pada guru yang kurang termotivasi. Guru yang kurang bersemangat juga dapat merusak kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pengajaran (Sholihah Izzatus & Firdaus Zakaria, 2019).

Keseuaian sikap dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat berkaitan dengan kesadaran ketika memiliki tanggung jawab (Sumarsi & Rizal, 2021). Ini masih menjadi faktor yang cukup minim di lingkungan guru-guru SMK di Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Data ini diperoleh melalui sampel 34 responden guru dari sekolah SMK Negeri 24, SMK Negeri 66, SMK Negeri 58, SMK Negeri 52, SMK Negeri 48 di Kota Jakarta Timur.

Melibatkan 34 guru dari sebuah sekolah menengah kejuruan di Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Proporsi guru yang konsisten menyelesaikan dan mengumpulkan tugas lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. 38,2% guru secara teratur menyelesaikan tugas lebih awal, sementara

61,8% guru menunda dalam mengerjakan tugas. Tujuan survei ini adalah untuk memahami kebiasaan guru dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dari hasil data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut memiliki kebiasaan yang belum terlalu positif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Mereka belum berupaya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih awal dikarenakan banyaknya kegiatan didalam sekolah ataupun luar sekolah, kesulitan dalam menyelesaikan tugas, atau kurangnya motivasi untuk mengerjakan tugas pekerjaan mungkin menjadi penyebab dari perilaku ini.

Sebanyak 35,3% dari peserta survei menyatakan kepuasan terhadap tingkat gaji yang mereka terima, yang pada gilirannya menjadi motivasi yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa bahwa gaji yang diterima sudah cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan dorongan positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Di sisi lain, 64,7% dari responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap gaji yang mereka terima, yang juga menjadi pemicu motivasi bagi mereka dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks ini, terlihat bahwa mayoritas responden merasa bahwa besaran gaji yang mereka terima kurang memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Meskipun demikian, hasil survei menunjukkan bahwa walaupun mayoritas responden tidak merasa puas dengan tingkat gaji mereka, sebagian dari mereka masih tetap merasa terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saras dan Ayu, dimana gaji dan kelancaran karir sangat berpengaruh pada performa karyawan, dimana survei ini dilakukan pada 45 peserta dan hampir 80% menyatakan bahwa gaji yang mereka terima belum seimbang dengan beban kerja yang mereka dapat (Sukarman & Lubis, 2023).

Selain itu dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti efisiensi penelitian dan perbedaan *culture* tempat penelitian serta mempertimbangkan aspek keterbaruan datanya, peneliti yakin bahwa penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang baik bagi penelitian selanjutnya.

## KAJIAN TEORITIS

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Di tahun 2020 Hendrawan et al. melakukan penelitian tentang Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT MK Semarang. Motivasi, sebagai pendorong utama dalam perilaku manusia, memainkan peran integral dalam konteks lingkungan kerja. Penelitian ini mengeksplorasi keterkaitan antara motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT MK, sebuah perusahaan pelayaran yang bertujuan memiliki karyawan yang tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga memberikan kinerja yang melebihi harapan organisasi. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan

*organizational citizenship behavior* (OCB), mengilustrasikan pentingnya memahami faktor-faktor motivasional yang mendorong karyawan untuk berkontribusi melampaui tugas rutin mereka. Temuan ini dapat memberikan landasan bagi manajemen organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional secara keseluruhan (Hendrawan dkk., 2020).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Di tahun 2020 Yusuf melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan untuk menilai dampak motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima. Penelitian ini bersifat asosiatif, menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai instrumen penelitian. Populasi terdiri dari seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima, yang berjumlah 122 orang, dan sampel penelitian terdiri dari seluruh ASN Dinas Pertanian Kota Bima, yaitu 52 orang, dengan metode purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi, dan uji t (uji t dua pihak). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima (Mubarogh & Yusuf, 2020).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Di tahun 2022 Maulidia and Laksmiwati melakukan penelitian Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan korelasi antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru di SD Muhammadiyah X. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi 65 guru yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Analisis data menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan ( $p < 0.05$ ) antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Koefisien korelasi sebesar 0.772 ( $r = 0.772$ ) menunjukkan hubungan positif yang kuat, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja guru, semakin tinggi juga OCB-nya, dan sebaliknya (Maulidia & Laksmiwati, 2022).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja**

Di tahun 2021 Ria L dan Desi melakukan penelitian tentang Organisasi adalah sebuah sistem dan aktivitas manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi yang rasional dari kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian kerja dan fungsi melalui suatu hirarki wewenang dan tanggung jawab. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Jenis

penelitian ini adalah penelitian analitik korelasional. Penelitian ini merupakan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap prestasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan PT JNE Kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dimana motivasi yang efektif dapat meningkatkan atau mendorong seorang karyawan merasa puas, motivasi berpengaruh terhadap prestasi. Dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa senang menjadi bagian dari organisasi, memiliki kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, organisasi, dan berniat melakukan yang terbaik untuk organisasi. (Ria L& Desi, 2021).

Hipotesis-hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.

H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.

H4: Motivasi kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai studi korelasional, yang bertujuan untuk mengeksplorasi potensi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui metode survei, menggunakan kuesioner dan angket yang disebarakan secara langsung untuk mendapatkan data primer (Sunarsi, 2021). Oleh karena itu, pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, fokus pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 269 Guru dari berbagai SMK Negeri yang ada di daerah Kota Jakarta Timur. Dalam konteks penelitian ini, digunakan Teknik *Probability Sampling* sebagai metode pengambilan sampel, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Penentuan besaran sampel dalam penelitian menggunakan pendekatan rumus Slovin bergantung pada nilai tingkat kesalahan yang digunakan. Dalam hal ini, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, dikarenakan peneliti mengakui bahwa hasil penelitian tidak dapat

mencapai tingkat kesempurnaan sehingga ditemukan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 161.

Dalam kerangka penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipilih adalah menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang tersusun secara terstruktur dan diberikan kepada responden untuk diisi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kumpulan pertanyaan yang dirancang untuk menghimpun informasi mengenai motivasi kerja (X) variabel bebas, *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) variabel terikat, dan kepuasan kerja (Z) variabel mediasi.

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode analisis data untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selain itu, digunakan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat bantu dalam proses analisis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Berdasarkan jenis variabel dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel dalam penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*), variabel independen (Motivasi Kerja), dan variabel *intervening*/mediasi (Kepuasan Kerja).

Pada penelitian ini, jumlah pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebanyak 12 pernyataan, variabel motivasi kerja sebanyak 12 pernyataan, dan variabel kepuasan kerja sebanyak 12 pernyataan.

Pengukuran pada variabel menggunakan skor 1 terendah dan skor 5 untuk tertinggi, sehingga memiliki interval skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka distribusi kriteria skala *likert* sebagai berikut:

**Tabel 1. Interval Penelitian**

Skala	Interval
Sangat Tidak Setuju	1.00 – 1.79
Tidak Setuju	1.80 – 2.59
Ragu-ragu	2.60 – 3.39
Setuju	3.40 – 4.19
Sangat Setuju	4.20 – 5.00

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Data yang terkumpul merupakan hasil pengumpulan data yang dinilai dengan situasi di lapangan. Selanjutnya, data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk menguji hubungan antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan statistik deskriptif berdasarkan masing-masing variabel yang peneliti lakukan:

### 1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan variabel penelitian yang diukur dengan menggunakan data primer. Data pada variabel perilaku kerja inovatif diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1 - 5.

Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) memperoleh *output* perhitungan PLS dengan rata-rata tertinggi responden terdapat pada butir pernyataan Y.13, yaitu "Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada disekolah" dengan skor 3.939. kemudian untuk nilai rata-rata terkecil berada pada butir pernyataan Y.3 dan Y.8, yaitu "Saya menggantikan guru lainnya apabila berhalangan hadir atau istirahat" dan "Saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan yang ditetapkan sekolah meskipun tidak sesuai dengan harapan saya" dengan skor 3.866.

### 2. *Motivasi Kerja*

Motivasi Kerja merupakan variabel penelitian yang diukur dengan menggunakan data primer. Data pada variabel efikasi diri diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1 - 5.

Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa variabel *Motivasi Kerja* (X) memperoleh *output* perhitungan PLS dengan rata-rata tertinggi responden terdapat pada butir pernyataan X.10 yaitu "Saya termotivasi dalam bekerja karena sekolah memberikan jaminan keamanan dalam bekerja" dengan skor 3.663. kemudian untuk nilai rata-rata terkecil berada pada butir pernyataan X.6, yaitu "Sekolah mengakui dan menghargai hasil kerja yang saya lakukan" dengan skor 3.472.

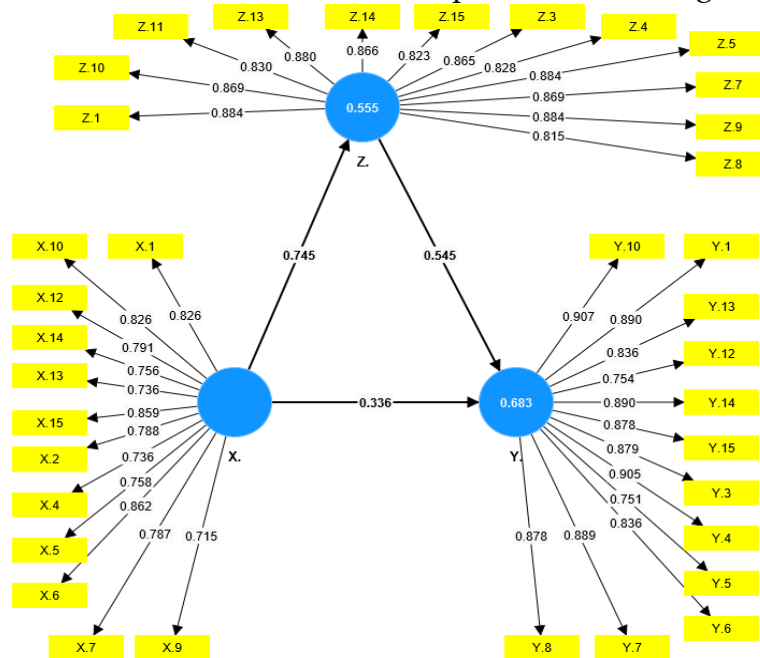
### 3. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan Kerja merupakan variabel penelitian yang diukur dengan menggunakan data primer. Data pada variabel keterlibatan kerja diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1 - 5.

Berdasarkan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (Z) memperoleh *output* perhitungan PLS dengan rata-rata tertinggi responden terdapat pada butir pernyataan Z.4 yaitu "Saya menerima gaji tidak sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki saya" dengan skor 3.859. kemudian untuk nilai rata-rata terkecil berada pada butir pernyataan Z.7, yaitu "Saya tidak senang bekerja dengan rekan guru yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah" dengan skor 3.724.

### 1) *Analisis Model Pengukuran (Outer Model)*

Berdasarkan perhitungan analisis *outer model* yang dilakukan peneliti untuk menilai validitas dan reliabilitas model maka didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Pada analisis model pengukuran atau *outer model* peneliti melaksanakan tiga jenis pengujian yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

## 1. Convergent Validity

Melalui hasil uji *outer model* pada tahap penilaian *convergent validity* nilai *loading factor* yang diharapkan adalah sebesar 0.7 atau lebih agar dikatakan valid.

Berdasarkan hasil *outer loading factor* dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari konstruk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja memiliki nilai > 0.7 yang berarti indikator dari semua variabel memenuhi syarat validitas

## 2. Discriminant Validity

Diskriminan validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk dibedakan dengan konstruk lain secara empiris. Nilai *cross loading* memiliki peran penting dalam menilai apakah suatu konstruk memiliki diskriminasi yang memadai, dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dimaksud harus lebih besar daripada nilai *loading* pada konstruk lainnya. Nilai *loading* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut lebih cocok untuk menjelaskan konstruk yang dimaksud daripada menjelaskan konstruk lainnya.

Berdasarkan *cross loading* konstruk dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja memiliki nilai konstruk yang



lebih besar dari nilai *loading* pada konstruk lainnya. Nilai yang lebih besar mengindikasikan kesesuaian suatu indikator untuk menjelaskan konstruknya dibanding menjelaskan konstruk lainnya.

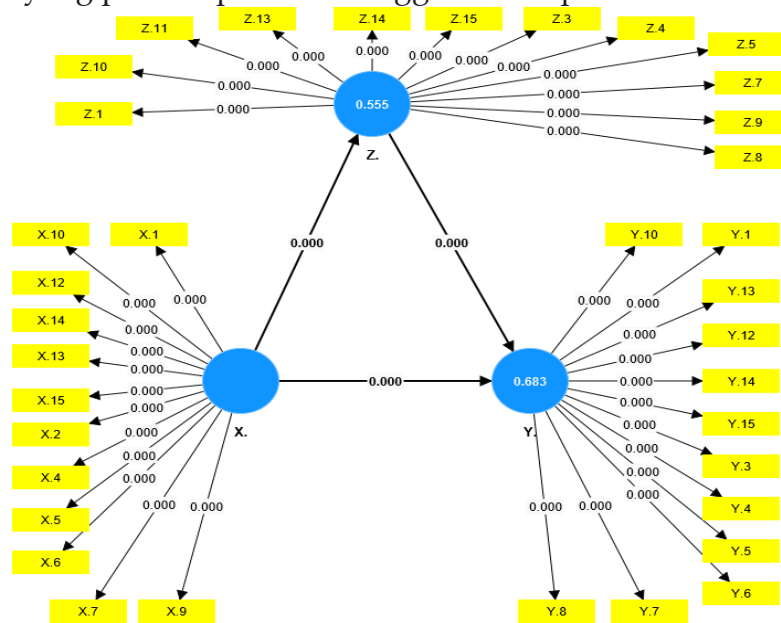
Selanjutnya, *discriminant validity* dapat diperkuat dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). AVE menunjukkan nilai *variance* yang diperoleh dari masing-masing variabel. Nilai AVE yang diharapkan adalah  $> 0.5$ . Semakin tinggi nilai AVE yang diperoleh maka menunjukkan keberagaman indikator yang kuat. Dapat diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel yang ada, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0.738, Motivasi Kerja sebesar 0.621, dan Kepuasan Kerja sebesar 0.737 yang berarti semua nilai AVE  $> 0.5$  dan dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam variabel penelitian ini adalah valid.

### 3. *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan untuk membuktikan bahwa variabel tersebut bersifat akurasi, konsisten, dan ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk. Adapun nilai yang harus diperoleh pada pengujian *composite reliability*  $> 0.7$ , sehingga jika nilai yang didapatkan  $> 0.7$  maka data tersebut dapat dikatakan reliabilitas. Keseluruhan variabel memenuhi persyaratan *composite reliability* yaitu dimana seluruh skor variabel berada di atas 0.7.

## 2) Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tujuan dari model struktural atau inner model dalam penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel yang diteliti saling mempengaruhi. Hasil yang diamati dalam inner model ini didasarkan pada persentase varians yang diperoleh melalui beberapa penilaian. Di bawah ini adalah gambar dari hasil analisis model struktural yang peneliti peroleh menggunakan aplikasi *SmartPLS* versi 4.0.



Gambar 2. Inner Model

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

### 1. R-Square ( $R^2$ )

Nilai R-Square ( $R^2$ ) merupakan nilai persentase yang menunjukkan seberapa besar korelasi variabel independen yang bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, nilai ini bertujuan untuk melihat seberapa besar rasio variabel laten dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel laten independen.

Tabel 2. R-Square ( $R^2$ )

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.683	0.679	Moderat
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	0.555	0.552	Moderat

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka dapat dideskripsikan sebagaimana berikut:

- a) R-Square model jalur I = 0.683 artinya besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 68.3% (Moderat).

- b) R-Square model jalur II = 0.555 artinya besarnya pengaruh bersama motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 55,5% (Moderat)

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pada model jalur kedua terlihat bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sama yaitu moderat dengan kepuasan kerja.

## 2. F-Square ( $F^2$ )

Untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan F-Square. Berikut adalah hasil perhitungan nilai F- Square yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 3. F- Square ( $F^2$ )

	Motivasi Kerja (X)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Motivasi Kerja (X)		0.158	1.248
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)			
Kepuasan Kerja (Z)		0.416	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji F diatas, dapat diketahui bahwa:

- Pengaruh antara konstruk variabel Motivasi Kerja dengan konstruk *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0.158 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat.
- Pengaruh antara konstruk variabel Motivasi Kerja dengan konstruk Kepuasan Kerja sebesar 1.248 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat.
- Pengaruh antara konstruk variabel Kepuasan Kerja dengan konstruk *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0.416 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat.

## 3. Variance Inflation Factor (VIF)

Tabel 4. Inner Varians Inflation Factor (VIF)

	Motivasi Kerja (X)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Motivasi Kerja (X)		2.248	1.000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)			
Kepuasan Kerja (Z)		2.248	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel *inner Varians Inflation Factor* (VIF) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja terhadap variabel *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh nilai 2.248, variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai 1.000, kemudian variabel Kepuasan kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh nilai 2.248. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 5 yang berarti bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam korelasi penelitian ini.

### 3) Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis koefisien jalur berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu konstruk independen terhadap konstruk dependen. Pada pengujian hipotesis dapat diketahui melalui nilai T-statistik yang diperoleh pada pengujian *path coefficients*, dimana pada uji t dapat diketahui dari nilai T-statistik dan P *value*. Apabila Tstatistik > T-tabel atau P *value* < 0.05, dengan tingkat kesalahan pada T-tabel 5% sebesar 1,96.

**H1: Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).**

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficients* didapatkan hasil *original sample* sebesar 0.742, kemudian pada hasil T *Statistic* sebesar 16.171 > 1.96 dan pada hasil P Values sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung.

**H2: Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficients* didapatkan hasil *original sample* sebesar 0.745, kemudian pada hasil T *Statistic* sebesar 19.899 > 1.96 dan pada hasil P Values sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung.

**H3: Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).**

Berdasarkan hasil pengujian *path coefficients* didapatkan hasil *original sample* sebesar 0.545, kemudian pada hasil T *Statistic* sebesar 8.138 > 1.96 dan pada hasil P Values sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung.

#### 2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *indirect effects* bertujuan menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel *intervening*. Pada penelitian ini, kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

**H4: Motivasi kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil spesifik pengaruh tidak langsung didapatkan hasil *original sample* sebesar 0.406, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $8.100 > 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.010 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut pembahasan mengenai masing-masing hipotesis sebagai berikut:

### **H1: Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).**

Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat pada hasil *original sample* sebesar 0.742, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $16.171 > 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung, sehingga H1 dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa deskriptif bahwa indikator dengan nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah indikator termotivasi karena terjaminnya keamanan dalam bekerja dengan skor 3.663 yang terdapat pada instrumen X.10 dengan pernyataan "Saya termotivasi dalam bekerja karena sekolah memberikan jaminan keamanan dalam bekerja". Maka ini membuktikan bahwa motivasi kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Keselamatan dan keamanan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau tempat sekolah itu sendiri. Sekolah harus bisa menjamin keselamatan dan keamanan agar para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar sehingga tidak ada guru yang tidak bekerja karena adanya gangguan fisik atau mental. Sehingga membuat para guru dapat fokus dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya karena dijaminnya perlindungan diri baik fisik maupun mental.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hendrawan et al., 2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Dijelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) dan motivasi selain meningkatkan kinerja juga akan meningkat konsep yang luar biasa dalam hal kreativitas dalam kinerja. Dan untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) maka motivasi sangat penting karena keberadaan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat mendukung dan menentukan kinerja organisasi atau tim. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adi Saputra et al., 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin tinggi karyawan mendapatkan motivasi kerja kecenderungan seorang karyawan akan lebih meningkat untuk bekerja, maka semakin tinggi juga kemungkinan karyawan melakukan perilaku sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar yang diberikan atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mundung, 2021) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dijelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan ketekunan dalam menghadapi rintangan, yang mempunyai tiga unsur yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat ketekunan. Ketika kekuatan-kekuatan ini diarahkan untuk mengatasi sifat pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, umpan balik dan pengakuan, peluang untuk pertumbuhan dan pembelajaran pribadi, dan perasaan berprestasi akibat penyelesaian tugas, maka akan mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja terbaik, termasuk melaksanakan aktivitas kerja yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang melampaui target dan standar kerja yang berlaku, sebagai bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB).

**H2: Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.**

Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil *original sample* sebesar 0.745, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $19.899 > 1.96$  dan pada hasil *P Values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja secara langsung, maka H2 dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa deskriptif bahwa indikator dengan nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah indikator termotivasi karena terjaminnya keamanan dalam bekerja dengan skor 3.663 yang terdapat pada instrumen X.10 dengan pernyataan "Saya termotivasi dalam bekerja karena sekolah memberikan jaminan keamanan dalam bekerja". Maka ini membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak pada kepuasa kerja guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Guru yang termotivasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sekolah mempunyai tugas penting untuk terus memotivasi guru dengan cara memberikan perhatian yang baik untuk kepentingan guru agar menjaga kestabilan sekolah sehingga kepuasan kerja guru lebih baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keamanan, kesehatan, keselamatan, gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Apabila

faktor- faktor tersebut terpenuhi maka guru akan merasa puas, nyaman, senang bekerja di tempat ia bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mubarogh & Yusuf, 2020) dan (Rahayu & Aprianti, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa motivasi kerja guru sangat membutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap guru memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan suatu perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Guru yang lebih puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan perilaku disiplin dan meningkatkan prestasi kerja. Sehingga kepuasan kerja menciptakan semangat, dorongan, kesabaran, ketangkasan manual, inisiatif, dan kreativitas mengajar, sehingga guru senang mengajar dengan baik.

Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandjar & Turangan, 2023) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa jika pekerjaan dilakukan dengan benar dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat disebabkan karena perusahaan telah memperhatikan pemenuhan kebutuhan primer dan kepuasan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan, jaminan karir, penghargaan, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan.

### **H3: Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).**

Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut dapat dilihat pada hasil *original sample* sebesar 0.545, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar 8.138 > 1.96 dan pada hasil *P Values* sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung, maka H3 dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa deskriptif bahwa indikator dengan nilai tertinggi pada variabel kepuasan kerja adalah indikator menerima gaji tidak sesuai harapan dengan skor 3.859 yang terdapat pada instrumen Z.4 dengan pernyataan "Saya menerima gaji tidak sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki saya". Maka ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berdampak pada *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Pengaruh tingkat gaji terhadap performa mengajar guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mendukung

majunya taraf pendidikan di Indonesia dikarenakan gaji merupakan salah satu komponen pendukung yang amat penting dalam meningkatkan kualitas para pendidik. Sudah seharusnya pemerintah meningkatkan taraf gaji para guru di Indonesia untuk menunjang kebutuhan para guru, dengan harapan dengan ditingkatkannya gaji para guru maka akan meningkatkan kualitas pengajar di Indonesia sebab gaji dengan performa mengajar para guru di Indonesia merupakan hal yang sangat berkaitan satu dengan yang lainnya yang nantinya juga akan meningkatkan peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sekolah itu sendiri.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Larasati & Sawitri, 2020) dan (Nurfaisal, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dijelaskan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung mengembangkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Temuan ini sesuai dengan kerangka teoretik, di mana kepuasan kerja merupakan respon psikologis yang merupakan hasil evaluasi terhadap unsur-unsur berkaitan dengan pekerjaan; upah, rekan kerja, kesempatan promosi, atasan, pekerjaan itu sendiri dan lain-lain. Kepuasan kerja karyawan akan didapatkan bila adanya kesesuaian antara harapan dalam komponen di atas dengan apa yang diperolehnya sekarang. Semakin tinggi tingkat perolehan seorang karyawan terhadap aspek pekerjaannya semakin tinggi kepuasannya, sebaliknya bila aspek yang didapat rendah, rendah pula lah kepuasan kerjanya.

Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herbert Manurung et al., 2023) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dijelaskan bahwa semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin baik skor *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku seorang pegawai akan melaksanakan tugas kewajiban formal yang ditentukan jika seorang pegawai memperoleh rasa puas dalam bekerja. Seorang karyawan mungkin mempunyai keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan mereka mengharapkan imbalan finansial untuk diterima, sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau insentif sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan dari apa yang diharapkannya. Jadi seorang pegawai akan mempunyai perilaku yang spontan atau tidak diperintahkan atau disarankan oleh orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **H4: Motivasi kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja.**

Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil *original sample* sebesar 0.406, kemudian pada hasil *T Statistic* sebesar  $8.100 > 1.96$  dan



pada hasil P Values sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung, maka H4 dapat diterima. Motivasi kerja akan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu sekolah. Karena dengan memiliki kinerja yang maksimal, akan menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam diri orang tersebut. Dengan itu guru akan memiliki kepuasan kerja perlakuan dan prosedur yang adil, perlu adanya kepercayaan antara guru dan atasan, maka guru akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan sekolah.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Almira et al., 2021) dan (Pangastuti & Desi Kristanti, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung. Karyawan dengan kepuasan tinggi tentunya akan memiliki dorongan motivasi yang akan memberikan kontribusi tinggi terhadap organisasi. Atas kontribusi yang tinggi, organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri karyawan. Sehingga kepuasan kerja pada karyawan meningkat, lalu motivasi karyawan terdorong maka meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung dan positif. Ketika karyawan mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi akan pberkerja dengan maksimal dan merasa puas, akan memberikan dampak extra role atau yang disebut dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Dimana ketika karyawan sudah meerapkan sikap *organizational citizenship behaviour* (OCB) ini tentu akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja dan kenyamanan dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah peneliti melakukan analisis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil uji H1 menunjukkan adanya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Hasil uji H2 menunjukkan adanya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada Guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur. Hasil uji H3 menunjukkan adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja

terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H3 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Guru SMK Negeri di Kota Jakarta timur. Hasil uji H4 menunjukkan adanya pengaruh pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H4 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dilakukan maka motivasi kerja yang dialami akan tinggi sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat pada guru SMK Negeri di Kota Jakarta Timur.

#### DAFTAR REFERENSI

##### Artikel Jurnal

- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>
- Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i2.78>
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., Maritim, A., & Cilacap, N. (2020). Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Mk Semarang. *Jurnal Administrasi dan Kesekretariatan*, 5(1), 74–87.
- Larasati, D., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Kabupaten Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 632–618. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21689>
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(1), 225–232. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.225-232>
- Manurung, H., Wibisono, C., Satriawan, B., Ngaliman, Indrawan, M. G., & Khaddafi, M. (2023). The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment As an Intervening Variable in Employees in the Representative Office of Bank Indonesia, Riau Islands Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 3(6), 1916–1925. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v3i6.1261>

- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Citizenship Behavior Pada Guru | Character: Jurnal Penelitian Psikologi. *Character*, 7(Nomor 3), 134–145.
- Mubaroqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, 17(2), 222.
- Mundung, B. I. (2021). Work Motivation and Quality of Work Life: Its Impact on Organizational Citizenship Behavior of Regional Government Office Employees of North Minahasa Regency. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 68–80. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1169>
- Nurfaisal. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sman Se-Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi )*, 5(2), 2055–2066.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Sholihah Izzatus, & Firdaus Zakaria. (2019). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 33, 33–46.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Susilo, J. (2021). The Influence of Competence, Compensation and Leadership Style on Performance Through Job Satisfaction At the Inspectorate General of the Ministry of Agriculture. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 5(3), 1954–1972.
- Sumarsi, & Rizal, A. (2021). International journal of social and management studies (ijosmas). *International Journal of Social and Management Studies (IJOsmas)*, 02(06), 69–88.
- Timotius, T., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Yuliati. (2018). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*, 13(2), 280–300.
- Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.

Cahyadi. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di PT Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1*, 60–73.