

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo**

*Meylan Sukmawati Husin<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Robiyati Podungge<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: meylanhusin5@gmail.com<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *this study aims to determine how much Job Satisfaction and Rewards influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method with a causal approach. This study used 67 respondents from Department of Tourism, Youth and Sports of Gorontalo City with data collection techniques using a questionnaire. The type of data used in this research is primary data. The data analysis method used is multiple regression analysis, partial test and simultaneous test. The results showed that partially Job Satisfaction had an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) indicated by a t-count value of 7,728 > 1,669, while Reward had an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) indicated by a t-count value of 2,026 > 1,669. The results showed that simultaneously Job Satisfaction and Rewards affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Gorontalo City Tourism, Youth and Sports Office employees indicated by the F-count value of 65,450 > 3,14 with a significant level of 0,05. Variable Job Satisfaction and Rewards in explaining Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable which is 67,2% and the remaining 32,8% is influenced by other variables not explained in this study. Thus the research hypothesis has been tested for truth and can be accepted.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Rewards, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kepuasan Kerja dan Reward berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Penelitian ini menggunakan 67 responden pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan dengan nilai t-hitung 7,728 > 1,669, sedangkan Reward berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan dengan nilai t-hitung 2,026 > 1,669. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja dan Reward mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo ditunjukkan dengan nilai F-hitung 65,450 > 3,14 dengan taraf signifikan 0,05. Variabel Kepuasan Kerja dan Reward dalam menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yakni sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis penelitian telah teruji kebenarannya dan dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Penghargaan, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **PENDAHULUAN**

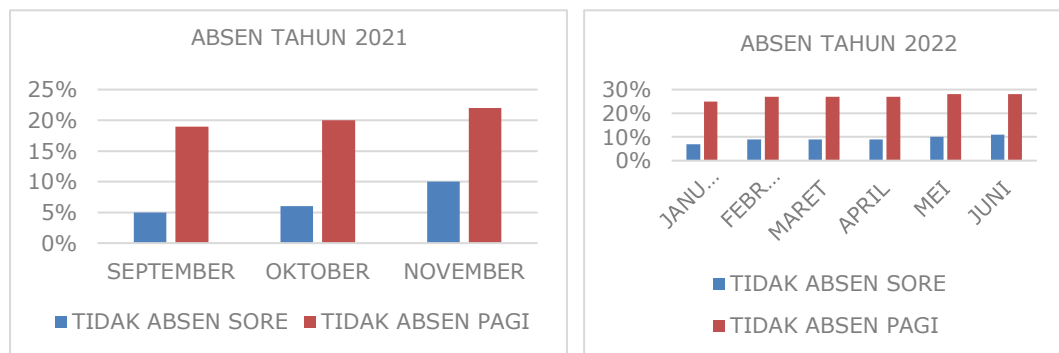
OCB pada pegawai menjadi perilaku yang sangat diharapkan menjadi suatu budaya di dalam suatu organisasi. Namun pada kenyataannya saat ini masih ditemukan hal-hal yang tidak mencerminkan perilaku OCB. Fenomena yang sering terjadi pada organisasi yang mengindikasikan rendahnya OCB

pada pegawai terlihat dari kebiasaan duduk diam saat rekan kerja membutuhkan bantuan, sering mengeluh dengan pekerjaan, kurangnya partisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi serta masih lambatnya pegawai dalam mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Melihat pada rendahnya OCB pegawai di suatu organisasi maka perlu kiranya mencari sumber dari permasalahan penyebab rendahnya tingkat OCB karena akan membawa dampak buruk bagi efektivitas organisasi.

Perilaku OCB pada pegawai masih sulit dan jarang ditemui dalam lingkup aparatur pemerintahan. Walau dirasa masih langka tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi instansi publik termasuk Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo yang bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Sehingga akan menjadi hal yang positif jika instansi publik memiliki pegawai yang bertindak ataupun menampilkan perilaku OCB.

Beberapa pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo kurang memiliki kepekaan dalam hal membantu/mengambil alih tugas rekan kerja yang berhalangan hadir ataupun kesulitan saat bekerja dengan alasan bukan tanggung jawab mereka. Hal ini menggambarkan masih kurangnya perilaku *altruisme* dimana pegawai membantu pegawai lainnya tanpa ada paksaan. Selain itu, pegawai masih memiliki sikap tidak senang terkait dengan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh rekan kerja akan tetapi malah dikerjakan oleh pegawai itu sendiri dan masih adanya pegawai yang sering terlibat konflik antar rekan kerja. Hal ini menggambarkan masih kurangnya perilaku *sportsmanship* dimana pegawai menciptakan iklim yang positif diantara pegawai.

Dilihat dari grafik absen bulan September-November tahun 2021 yang mengalami peningkatan dari 19% menjadi 22% dan pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan dari 25% menjadi 28% menunjukkan masih terdapat pegawai yang terlambat. Selain itu, masih adanya beberapa pegawai yang cenderung pulang duluan sebelum jam pulang ketika melaksanakan tugas di luar kantor terlihat dari absen pada tahun 2021 yang mengalami peningkatan dari 5% menjadi 10% dan kembali mengalami peningkatan dari 7% menjadi 11% pada tahun 2022 yang menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak absen sore. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan perilaku *conscientiousness* dimana seharusnya pegawai memiliki perilaku yang melebihi syarat minimum seperti datang tepat waktu ke kantor dan patuh terhadap aturan.



Sumber : Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo

Masih kurangnya kesadaran terhadap aturan, tata tertib dan tupoksi pegawai dimana sebagian besar pegawai belum mampu menerima perubahan yang terjadi walaupun perubahan tersebut merupakan aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, masih ada pegawai yang kurang ikut berpartisipasi dalam pembenahan dan perubahan yang terjadi di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo seperti mengikuti rapat ataupun kegiatan pemerintah. Hal ini menggambarkan masih kurangnya perilaku *civic virtue* dimana pegawai ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Beberapa permasalahan di atas menunjukkan bahwa masih perlu dikembangkannya perilaku OCB pada pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai baik PNS maupun honorer

yang berada di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo sebanyak 67 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 22. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji instrumen, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis dan Koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dan sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisioner valid adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan cut off yang digunakan 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan  $>0,3$  maka kuisioner dinyatakan valid. Pada variabel Kepuasan kerja (X1), variabel *Reward* (X2), dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dinyatakan valid dimana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan kuisioner yang digunakan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai mampu menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cut off 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ .

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
Kepuasan kerja	15	0,925	0,6	Reliabel
<i>Reward</i>	15	0,955	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15	0,939	0,6	Reliabel

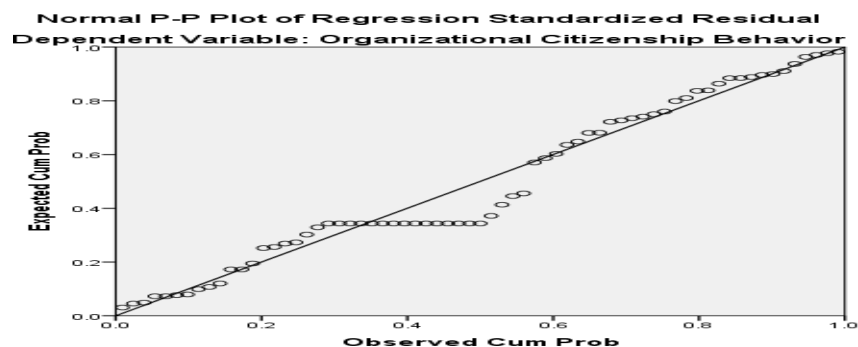
Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil pengujian *cronbach alpha* di atas dapat dilihat bahwa semua variabel baik variabel X1 (kepuasan kerja), X2 (*reward*), maupun variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki koefisien *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas begitupun sebaliknya.



Gambar 1. Normal Probability Plot  
 Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Uji normalitas dalam penelitian menggunakan grafik histogram dan *probability plot*. Berdasarkan grafik normal *probability plot* di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal serta keseluruhan data berdistribusi mengikuti arah garis diagonal, walaupun ada beberapa data yang berdiri sendiri akan tetapi masih berada pada jalur diagonal sehingganya dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Ghozali (dalam Capriati, 2019) mengemukakan uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari Multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.633	1.581
	Reward	.633	1.581

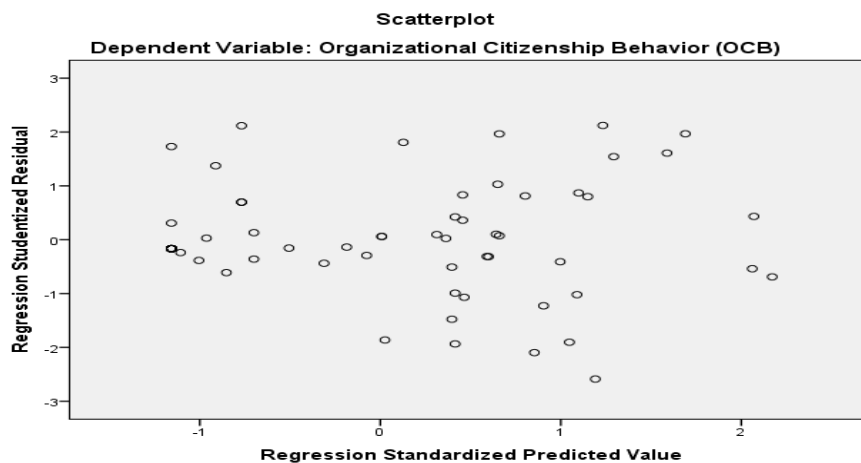
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel kepuasan kerja (X1) dan *reward* (X2) adalah  $0,633 > 0,1$  yang berarti antara variabel bebas tidak ada korelasi. Selain itu, variabel bebas juga memiliki masing-masing nilai VIF  $1,581 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan baik variabel kepuasan kerja maupun reward terbebas dari Multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan grafik di atas, pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas ataupun di bawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari gambar di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kepuasan kerja dan reward) terhadap variabel dependen (OCB).

Tabel 4. Regresi Linier

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.011	3.355		3.580	.001
	Kepuasan Kerja	.587	.076	.696	7.728	.000
	Reward	.154	.076	.182	2.026	.047

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,011 + 0,587X_1 + 0,154X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,011 menunjukkan nilai rata-rata variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 12,011 dengan ketentuan nilai variabel kepuasan kerja dan *reward* bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 (kepuasan kerja) sebesar 0,587 atau sebesar 58,7% menunjukkan setiap perubahan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 58,7%.
3. Nilai koefisien regresi variabel X2 (*reward*) sebesar 0,154 atau sebesar 15,4 % menunjukkan setiap perubahan variabel *reward* sebesar 1 satuan maka meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 15,4%.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis untuk uji-t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (kepuasan kerja dan *reward*) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* begitupun sebaliknya. Sebelumnya dengan terlebih dahulu menentukan t-tabel yang akan digunakan dimana t-tabel yang digunakan yaitu 1,669, hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.011	3.355		3.580	.001
	Kepuasan Kerja	.587	.076	.696	7.728	.000
	Reward	.154	.076	.182	2.026	.047

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil tabel uji hipotesis secara parsial di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $7,728 > 1,669$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 (kepuasan kerja terhadap OCB) diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar  $0,47 > 0,05$  dan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,026 > 1,669$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 (*reward* terhadap OCB) diterima, dimana *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### Uji Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh kepuasan kerja dan *reward* terhadap OCB yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Sebelumnya dengan terlebih dahulu menentukan F-tabel dimana F-tabel yang digunakan.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	603.462	2	301.731	65.450	.000 <sup>b</sup>
	Residual	295.045	64	4.610		
	Total	898.507	66			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Predictors: (Constant), Reward, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil tabel uji hipotesis secara simultan di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja dan *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $65,450 > 3,14$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 (kepuasan kerja dan *reward* terhadap OCB) diterima, dimana kepuasan kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R maka semakin besar pula variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	Sig. F Change
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.661	214.711	.672	.000
a. Predictors: (Constant), Reward, Kepuasan Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil tabel uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,672 atau sebesar 67,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebesar 67,2% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan *reward*, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

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

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan pekerjaan yang terkait dengan perilaku tidak mengikat, tidak mengacu pada sistem penghargaan resmi organisasi dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan yang apabila orang tersebut menunjukkan sikap yang positif maka dapat dikatakan orang tersebut merasa puas akan pekerjaannya begitupun sebaliknya.

Diperoleh lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mendapatkan skor sangat kuat dimana kepuasan terhadap promosi menjadi indikator paling kuat pengaruhnya dibanding yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo merasa senang diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja sehingga mengakibatkan pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang digeluti saat ini dan memberikan peluang yang besar kepada pegawai dalam mengembangkan karirnya. Akan tetapi, walaupun semua indikator yang diukur telah mendapatkan skor yang sangat kuat terdapat satu indikator yang memperoleh skor lebih kecil dibanding indikator lainnya yaitu indikator kepuasan terhadap prosedur dan peraturan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo merasa kebijakan instansi belum optimal dalam memberhentikan para pegawai yang melanggar peraturan instansi.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwasannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi hitung lebih kecil dari signifikansi tabel dan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 (kepuasan kerja terhadap OCB) diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penerimaan H1 menunjukkan bahwasannya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditampakkan. Sebaliknya ketika kepuasan kerja pegawai menurun maka berdampak pada penurunan perilaku OCB para pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### Pengaruh *Reward* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Alam (2019:8) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang tidak wajib untuk dilakukan dimana ketika anggota organisasi melakukannya maka organisasi tersebut akan diuntungkan, namun bila sebaliknya maka mereka tidak dapat dihukum. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah *reward*. *Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk dan ungkapan apresiasi baik dalam bentuk materi maupun non materi yang diberikan kepada orang lain setelah melakukan tindakan

yang positif dan menguntungkan organisasi dengan harapan seseorang mampu meningkatkan kinerja/peformanya dan dapat lebih produktivitas dalam melakukan pekerjaan.

Diperoleh lima indikator yang digunakan untuk mengukur *reward* mendapatkan skor sangat kuat dimana penghargaan interpersonal menjadi indikator paling kuat pengaruhnya dibanding yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo merasa bahwa pemberian penghargaan terbaik yang diberikan oleh instansi sudah sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Hal ini tidak lepas dari pemberian penghargaan terbaik dalam lingkup pemerintah kota yang diselenggarakan melalui BKPP (Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan) dalam Ajang Anugerah BKPP Award yang diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan OPD terbaik di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo, sehingganya melalui penghargaan ini dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Akan tetapi, walaupun semua indikator yang diukur telah mendapatkan skor yang sangat kuat terdapat satu indikator yang memperoleh skor lebih kecil dibanding indikator lainnya yaitu indikator tunjangan. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh instansi belum sesuai dan mampu mencukupi kebutuhan pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwasannya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *reward* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi hitung lebih besar dari signifikansi tabel dan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, sehingganya dapat disimpulkan bahwa H2 (*reward* terhadap OCB) diterima, dimana *reward* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penerimaan H2 menunjukkan bahwasannya ketika *reward* diberikan secara tepat dan bijak maka perilaku OCB pada pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo akan mengalami peningkatan. Sebaliknya ketika *reward* tidak diberikan secara tepat dan bijak maka berdampak pada menurunnya perilaku OCB pada pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidinnillah dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Kepuasan kerja dan *reward* sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena keduanya termasuk metode untuk meningkatkan perilaku OCB. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya dengan cara melaksanakan pekerjaannya secara ekstra melebihi standar yang ada. Hal ini sejalan dengan pendapat Vollantya (2019) yang menyatakan ketika individu merasa puas terhadap hal-hal diluar dirinya maka dia akan menunjukkan perilaku kerja yang berada diluar deskripsi tugas secara formal. Begitupun halnya dengan *reward*, ketika diberikan secara tepat dan bijak maka perilaku OCB seseorang akan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Paramita (dalam Mulyadin, 2021) yang menyatakan bahwa perilaku OCB tidak selamanya mencerminkan kesukarelaan secara nyata akan tetapi ada motif *reward* dibalikinya. Semakin besar *reward* yang diberikan maka tingkat OCB seseorang akan semakin tinggi.

Diperoleh lima indikator yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mendapatkan skor sangat kuat dimana *sportsmanship* menjadi indikator paling kuat pengaruhnya dibanding yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo merasa sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasannya sehingga mengakibatkan pegawai merasa nyaman dan mampu menjalin kerja sama yang baik bersama rekan kerja dan mampu saling membantu guna mencapai tujuan instansi. Akan tetapi, walaupun semua indikator yang diukur telah mendapatkan skor yang sangat kuat terdapat satu indikator yang memperoleh skor lebih kecil dibanding indikator lainnya yaitu indikator *civic virtue*. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo merasa kurang mengikuti perkembangan kepariwisataan, kepemudaan ataupun olahraga di Kota Gorontalo.



Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwasannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi tabel dan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, sehingganya dapat disimpulkan bahwa H3 (kepuasan kerja dan *reward* terhadap OCB) diterima, dimana kepuasan kerja dan *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penerimaan H3 menunjukkan bahwasannya setiap peningkatan kepuasan kerja dan *reward* mengakibatkan peningkatan OCB begitupun sebaliknya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmana dkk (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka mengakibatkan semakin tinggi pula perilaku OCB yang akan ditampilkan oleh pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *Reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *reward* diberikan secara tepat dan bijak maka mengakibatkan peningkatan perilaku OCB pada pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kepuasan Kerja dan *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja dan *Reward* mengakibatkan peningkatan perilaku OCB pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo.

## **SARAN**

1. Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo dapat mengevaluasi kembali kebijakan yang berlaku di instansi dengan lebih terarah dan tidak memberatkan pegawai sehingga pegawai dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dan dengan begitu OCB pegawai dapat meningkat.
2. Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan OCB pegawai salah satunya dengan memberikan *reward* tambahan kepada pegawai semisal dalam bentuk penghargaan pegawai berprestasi, pegawai disiplin maupun pegawai berdedikasi tinggi untuk memacu pegawai untuk bersaing secara sehat dan kompetitif sehingganya pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya dan dengan begitu OCB pegawai dapat meningkat.
3. Pegawai lebih meningkatkan kemampuan dalam mencari informasi dan mengikuti perkembangan instansi dengan mengikuti diklat ataupun seminar yang berhubungan dengan kepariwisataan, kepemudaan ataupun olahraga di Kota Gorontalo, tentunya tidak lepas dari peran instansi dalam mengawasi serta mengevaluasi keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan yang diikuti sehingganya membuat instansi menjadi lebih baik lagi. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dengan memakai sampel yang jauh lebih banyak serta menggunakan variabel-variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini yang mungkin jauh lebih potensial.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, H. V. (2014). Pengaruh Kultur Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dosen di Universitas Negeri Gorontalo. Disertasi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Alam, H. V. (2019). *Organizational Citizenship Behavior* bagi Dosen di Universitas Negeri Gorontalo menuju Era Disruption. *Prosiding Seminar Nasional Gaya Kerja Milenial Dan Tantangan Kolaborasi Di Era Disrupsi Teknologi*, 7–11
- Alam, R. P., Alimuddin, I., & Malik, A. (2019). Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Jilbab Zoya Pada Outlet Zoya Cabang Perintis Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 376–393. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 67–76. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/14120/4135>
- Barus, L. P. B. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. Thesis. Medan: Universitas Quality Medan
- Capriati, Z. F. (2019). Pengaruh Keragaman Produk dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan Minimarket di Koperasi Visiana Bakti TVRI Jakarta. Skripsi. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670. <https://media.neliti.com/media/publications/246879-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-organiz-707b9496.pdf>
- Fadli, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Bea dan Cukai Sumatera Bagian Timur (DJBC). [http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094\\_BAB\\_II\\_SAMPAI\\_BAB\\_TERAKHIR.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB_II_SAMPAI_BAB_TERAKHIR.pdf)
- Fahrnesia, N., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1), 2746–8607. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/3448/2739/10626>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09), 1300–1311. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em01>
- HM, M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press
- Imawan, B. M., & Faviandhani, Q. (2018). Effect of Reward System, Work Environment, and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior Through Employee Engagement in Coal Utility Unit of Pt. Petrochemical Gresik. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 31–37. <https://doi.org/10.29138/je.v19i1.58>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In I. Pustaka (Ed.), *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Irdiana, S., & Darmawan, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Dinas Di Kabupaten Lumajang. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 2(1), 1358–1365. <https://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/wiga/issue/view/27>
- Jaya, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal EL-RIYASAH*, 8(1), 10–19. <https://doi.org/10.24014/jel.v8i1.4404>
- Karnati, N., & Widihartati, S. M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Guru Paud Di Kabupaten Manokwari. *IMPROVEMENT: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan*, 5(1), 11–21. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/11235>
- Lidinnillah, F., Murni, S., & Madhakomala, R. (2019). The Effect of Reward on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Lecturers of Muria Kudus University (UMK) Kudus Central Java. *International Conference on Cultural Studies*, 2, 291–295. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/iccs/article/view/53686>
- Mendo, A. Y. (2016). Pengaruh Perilaku Warga Organisasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di Kota Makassar. *JASIN: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 4(11), 45–65. <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2018/10/IJISRT18OC144.pdf>

- Mulyadin, R. (2021). Pengaruh Intrinsic Reward terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Gratitude. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Nasution, A. (2020). Pengujian Hipotesis. In *Pusdiklat.Bps.Go.Id*.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>
- Nurafiah, N., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 216. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10816>
- Nurakhim, B. (2020). Pengaruh Penghargaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Pascasarjana Politeknik Angkatan Laut Di Seskoal Jakarta. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–10. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v14i2.44>
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16426>
- Putra, A. . N. A. A., & Riana, I. G. (2020). The Role of Organizational Commitment Mediate the Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(3), 371–378
- Raharjo, S. (2018). Txt Regresi Linier Berganda. *www.spssindonesia.com*, 1-8. <https://www.studocu.com/row/document/yala-islamic-university/social-biology/txt-regresi-linear-berganda/12933979>
- Riana, R. (2018). Pengaruh Penghargaan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Department Organization Development pada PT Surya Madistrindo. Skripsi. Jakarta Timur: Universitas Darma Persada
- Rianti, R. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor BPM Bangdes Provinsi Riau. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(31), 113–124. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/11235/7052>
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. Skripsi: Pekanbaru. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*
- Sedarmayanti, & Kuswanto, L. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(3), 513–528.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang. *Kinerja, Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(2), 82–99. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i2.4030>
- Sukmana, U., Gunawan, Abdilah, L., Ardin, & Ridwan, M. (2022). The Effect of Rewards and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Lecturers at Panca Sakti University Bekasi. *Journal of Scientific Information and Educational Creativity*, 23(September), 163–173. <https://www.ojs.serambimekkah.ac.id/serambiilmu/article/download/4404/3797>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>

Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., Palupiningtyas, D., Fitriana, Wijoyo, H., Wardani, I. K., Indrawan, I., Perwira, I., Karyaningsih, Said, L. R., Heriyanto, M., Surana, M. A., Jamil, M., Diwyarthi, N. D. M. S., Saputra, N., Octafian, R., Refika, ... Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (GCAINDO (ed.)). Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.

Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>

Vollantya, R. (2019). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Intristik dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT X di Yogyakarta* [Universitas Mercu Buana Yogyakarta]. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/4926>