

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: PERAN PERSON
JOB-FIT, MOTIVASI INTRINSIK, PERCEIVED SUPERVISOR
SUPPORT PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DIY**

Isnain Rio Pambudi¹⁾, Ignatius Soni Kurniawan²⁾*

^{1,2)}Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
e-mail: isna008206.mhs@ustjogja.ac.id¹⁾, sonikurniawan@ustjogja.ac.id²⁾*

Abstrak

Riset ini bermaksud guna mengukur pengaruh person job-fit(PJF), motivasi intrinsik, perceived supervisor support terhadap OCB. Riset menggunakan populasi seluruh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja DIY. Data dikumpulkan dengan kuesioner pada 41 pegawai dan menggunakan metod analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi, uji mutikolonieritas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Hasil studi ini menunjukkan jika person job-fit mempengaruhi positif yang signifikan pada OCB, motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan pada OCB, perceived supervisor support mempengaruhi positif signifikan pada OCB. Keterkaitan dari hasil studi akan dibahas pada pembahasan.

Kata kunci: *Motivasi Intrinsik, Organizational Citizenship Behavior, Person Job-Fit, Perceived Supervisor Support,*

Abstract

This riset intends to examine the influence of person job-fit, intrinsic motivation, perceived supervisor support on OCB. The riset used a population of all employees of the Yogyakarta Civil Service Police Unit (Satpol PP). Data were collected by questionnaire from 41 employees and using multiple linear regression analysis method and classical assumption test. The classical assumption test includes muticolonierity test, normality test and heteroscedasticity test. The results of this study indicate that person job-fit has a significant positive effect on OCB, intrinsic motivation has no significant effect on OCB, perceived supervisor support has a significant positive effect on OCB. The relevance of the study results will be discussed in the discussion.

Keywords: *Motivasi Intrinsik, Organizational Citizenship Behavior, Person Job-Fit, Perceived Supervisor Support,*

1. PENDAHULUAN

SDM mempunyai kontribusi yang berarti dalam suatu organisasi. Keberadaan SDM dan seluruh komponennya menjadi landasan kehidupan lembaga. Wujud peran SDM dapat diwujudkan dalam seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dikerahkan kemudian akan dihubungkan melalui pemikiran, tenaga, kreativitas, dan inovasi (Khazamah *et al.*, 2021). OCB adalah sikap terpilih yang bukan sebagian dari pekerjaan formal karyawan namun mendukung berjalannya organisasi. Masalah penelitian ini didasari pada karyawan yang tidak mau mengulurkan tangan atau membantu diluar kepentingan kantor dan enggan membantu karyawan baru mendapatkan orientasi di Kantor Satpol PP DIY. Sehingga menurut Kurniawan (2019) perilaku tambahan karyawan dapat diciptakan dengan menekankan pentingnya OCB terhadap kelangsungan hidup organisasi, sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Ada lima dimensi OCB, khususnya *altruisme* yang merupakan perbuatan karyawan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan. *Conscientiousness* merupakan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan

yang berlaku. *Sportivitas* adalah perilaku ditunjukkan oleh pegawai dengan menerima kondisi yang kurang ideal dalam organisasi tanpa protes atau keluhan (Danendra & Mujiati, 2016).

Beberapa penelitian terkait telah dilakukan *person job-fit*, motivasi intrinsik, dan *perceived supervisor support*. Riset yang diteliti Bangun *et al.*, (2017) menunjukkan PJJ mempengaruhi positif signifikan pada OCB, sedangkan penelitian yang ditemukan Fauzan (2023) tidak memberikan dampak yang signifikan pada OCB. Pada penelitian yang telah dilakukan Wardana dan Anisah (2023) terdapat hasil yang menunjukkan motivasi intrinsik mempengaruhi positif dan signifikan pada OCB, sedangkan pada Ladoopun Moton *et al.*, (2022) terdapat hasil bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi positif namun tidak signifikan pada variabel perilaku OCB. Sultana *et al.*, (2016) hasil penelitian menunjukkan PSS mempengaruhi positif dan signifikan pada OCB. Inkonsistensi temuan tersebut memungkinkan penelitian untuk menganalisis dampak *person job-fit*, motivasi intrinsik, dan PSS pada OCB.

2. KAJIAN PUSTAKA

Person Job-fit

Pengertian *Person-job fit* (PJJ) ialah kesamaan individu dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan di kantor. Pengertian tersebut mencakup kapasitas berlandaskan pada kebutuhan pegawai dan peralatan kerja sudah tersedia untuk menepati kebutuhan pegawai, serta persyaratan pekerjaan dan kemampuan menepati kebutuhan pegawai (Bangun *et al.*, 2017). Kesesuaian PJJ mempunyai dua bentuk yang berbeda : Kesesuaian permintaan kemampuan (*Demand-Abilities*) dan kesesuaian kebutuhan penawaran (*Needs-Supplies*) (Mensah, 2017). Orang-orang akan memutuskan tempat kerja yang paling sesuai dengan karakter mereka (Alfani & Hadini, 2018). Penelitian yang ditemukan Huang *et al.*, (2019), PJJ diartikan seperti tingkat keselarasan antara individu dan pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari kepuasan kerjanya yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja, fleksibilitas dan penurunan niat untuk berhenti bekerja. (Indriyani *et al.*, 2021)

Motivasi Intrinsik

Rahmi *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik mengacu pada dorongan dari dalam diri pekerja guna mengeluarkan seluruh kemampuannya agar memenuhi tugas dan tanggung jawab demi target untuk mencapai kesenangan dan kepuasan dalam bekerja. Motivasi intrinsik merupakan dorongan pada diri sendiri untuk mengerjakan sesuatu yang bermanfaat dalam mencapai target yang diinginkan. (Puspitasari, 2019). Sedangkan menurut Wardana dan Anisah, (2023) Motivasi intrinsik mengacu pada motivasi internal yang muncul dari kepuasan, minat, dan keinginan individu untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan. Motivasi ini terjadi di dalam diri individu tanpa adanya tekanan atau imbalan dari luar sehingga menimbulkan keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik sangat penting. Motivasi ini muncul dari diri karyawan, karena jika ada keinginan dan ketertarikan untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka terbentuklah motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (Sucipto & Rauf, 2021). Menurut Ladoopun Moton *et al.*, (2022) Motivasi intrinsik ialah dorongan yang muncul dengan kuat dari dalam diri individu semakin tinggi motivasi intrinsiknya, akan besar kemungkinan orang tersebut memperlihatkan perilaku untuk mencapai tujuannya.

Perceived Supervisor Support

Menurut Kartika *et al.*, (2017) *perceived supervisor support* sebagai pandangan umum tentang sudut pandangan pegawai, akan sejauh mana manajer mereka menghargai partisipasi pegawai dan peduli pada kesejahteraan pegawai. Manajer seharusnya mempunyai tugas

untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawannya, sehingga manajer dianggap sebagai wakil organisasi. Dukungan *supervisor* yang dirasakan didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana *supervisor* menghormati peran karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Alkhatari *et al.*, 2018). Selain itu PSS dicirikan oleh pandangan umum bawahan terhadap atasan mereka yang memberikan kontribusi penting, memikirkan kemakmuran mereka, dan memberikan dukungan yang membantu dan antusias (Akram *et al.*, 2018). Menurut Shah *et al.*, (2019) Sokongan dari atasan dapat mengurangi parahnya hubungan sosial, konflik kerja, dan akibat konflik yang dialami pekerja. Karyawan yang tanggung jawab dan atasan yang penuh perhatian akan merasakan peningkatan kepuasan kerja, lebih banyak keterlibatan kerja, meningkat kesetiaan dan kesetimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan keluarga (Sari & Kurniawan, 2023)

Organizational Citizenship Behavior

OCB menjadi perbuatan terkait pekerjaan yang bersifat diskresi, yaitu tidak terikat pada sistem penghargaan umum organisasi dan secara umum memajukan kinerja organisasi yang efektif (Farzaneh *et al.*, 2014). Sedangkan menurut Kurniawan dan Hutami, (2019) OCB didefinisikan sebagai sikap terkait pekerjaan yang melampaui tugas rutin yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan mereka. OCB merupakan aspek penting yang menciptakan nilai tambah perusahaan dalam perusahaan dalam hal efisiensi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan ketika pekerjaan secara sukarela berperilaku di luar jam kerja untuk meningkatkan harga diri perusahaan (Alsheikh, 2020). OCB memiliki dua aspek dasar (*altruisme*). *Altruisme* ialah sikap membantu ditujukan kepada individu tertentu. Ketika seseorang berada dalam kesulitan atau membutuhkan bantuan, orang yang altruistik akan melakukan yang terbaik untuk membantunya (Jahangir *et al.*, 2004). OCB didalam organisasi mencakup sejumlah perilaku, termasuk membantu orang lain, sukarela mengambil tugas tambahan, dan mengikuti peraturan dan prosedur di tempat kerja (Widarko & Brotosuharto, 2022).

Pengembangan hipotesis

PJF seperti kesesuaian antar kemampuan individu antara kemauan seseorang dan karakteristik pekerjaan. *PJF* mempunyai dua faktor, yaitu: *Demand-Abilities* dan *Needs-Supplies*, *Demand-Abilities* adalah sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seorang pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan, sedangkan *Demand-Supply* adalah sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan penjualan yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut (Indriyani *et al.*, 2021). Berdasarkan bukti eksperimental sebelumnya *person-job fit* mempunyai keterlibatan pada OCB (O'Reilly & Chatman, 1986). Ada pengaruh positif antara *person-job fit* terhadap OCB, dibuktikan oleh Farzaneh *et al.* (2014). Sedangkan menurut Bangun *et al.* (2017) *PJF* yang terdapat pada karyawan PT. Trisaka Reksa Waluyo membantu memperbaiki perilaku OCB. Dari penelitian ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: *Person job fit* mempengaruhi positif signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertujuan untuk membangunkan dorongan individu. Perihal ini untuk mengembangkan, memajukan dan kemampuan yang dibutuhkan agar bekerja secara maksimal. Ketika individu merasa memiliki kendali atas tindakannya, merasa kompeten dalam melaksanakan tugas, dan memiliki hubungan positif dengan orang lain, motivasi intrinsiknya diperkuat (Wardana & Anisah, 2023). Menurut Nazmah *et al* (2014), bahwa ada pengaruh signifikan antar motivasi intrinsik pada OCB pada karyawan PT. Summit Oto Finance. Riset yang dilakukan Shaaban, (2018) motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan pada OCB. Motivasi intrinsik berpengaruh positif

signifikan pada OCB pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta Indonesia(Wardana & Anisah, 2023). Dari penelitian ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Intrinsik mempengaruhi positif signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Dukungan atasan yang dirasakan melibatkan persepsi bagaimana atasan menghargai keterlibatan karyawan. Dukungan atasan yang dirasakan digambarkan sebagai wawasan keseluruhan bawahan tentang sejauh mana pemimpin menghargai partisipasi mereka, memikirkan kesejahteraan mereka, dan memberikan dukungan. Dukungan yang membantu dan antusias(Akram et al., 2018). Riset yang diteliti oleh Liu *et al.*, (2011) menemukan PSS memiliki dampak positif pada OCB pada karyawan perhotelan di Korea Selatan. Dan risetyang diteliti Sultana *et al.*, (2016) jika PSS mempengaruhi positif pada OCB. Penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan *supervisor* teruji memiliki pengaruh positif signifikan pada OCB karyawan di PT Baja Mulia Industrindo(Sari & Kurniawan, 2023). Dari penelitian ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H3: *Perceived Supervisor Support* mempengaruhi positif signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dari studi ini hanya meliputi pekerja Kantor Satpol PP sebanyak 41 pekerja. Besar sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah 41 responden yang dipilih menggunakan cara data sensus. Peneliti mengirimkan kuisioner ke pihak informasi kantor Satpol PP dan kemudian menyebarkannya kepada semua pekerja. Untuk menjaga kualitas pengumpulan data, peneliti menjelaskan maksud pengiriman kuesioner ke bagian informasi beserta surat izin penelitian. Data diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Peneliti memakai skala Likert sampai persetujuan (1-5). Pengukuran yang dipakai dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Pengukuran

<i>Person job-fit</i> (Cable & DeRue, 2002)	
1.	Ada kecocokan yang baik antara yang ditawarkan pekerjaan saat ini dengan yang di cari suatu pekerjaan.
2.	Perlengkapan yang dibutuhkan dalam aktivitas dipenuhi secara baik pada aktivitas ini.
3.	Pekerjaan yang saya miliki sekarang memberi nyaris semua yang saya mau di sebuah profesi.
4.	Persyaratan pekrjaan saat ini dan ketrampilan pribadi saya sangat cocok.
5.	Kemampuan dan pelatihan saya sesuai dengan persyaratan pekerjaan saat ini.
6.	Kemampuan dan pendidikan pribadi saya menyediakan kesesuaian yang baik dengan tuntutan pekerjaan saat ini yang dibebankan kepada saya.
Motivasi Intrinsik (Ganesan & Weitz, 1996)	
1.	Saya sangat tahu dengan aktivitas saya.
2.	Profesi saya menarik dan mengarah.
3.	Profesi saya menawarkan peluang untuk mempelajari materi yang bertentangan dan modern.
4.	Kalau demi gaji, saya akan mengerjakan profesi ini.
5.	Profesi saya sangat memikat hasrat saya.
6.	Kalau saya tajir, saya akan memilih profesi ini karena menarik dan mengarah.
<i>Perceived Supervisor Support</i> (Liden & Maslyn, 1998)	
1.	Saya menyukai supervisor saya sebagai perseorangan.
2.	Pemimpin saya ialah seseorang yang saya inginkan sebagai kawan.
3.	Pemimpin saya menunjukansikapyang kooperatif.
4.	Atasan saya membela perilaku kerja saya tanpa mengetahui alasannya.
5.	Atasan saya akan melindungi saya jika orang lain menyerang saya.
6.	Jika saya melakukan kesalahan terhadap orang lain, pemimpin saya akan melindungi saya dalam perusahaan.

7.	Saya melaksanakan lebih banyak untuk atasan saya daripada yang ditentukan dalam uraian tugas..
8.	Saya bersedia bekerja jauh melampaui apa yang diperlukan untuk mengemukakan kepentingan kelompok kerja tempat saya.
9.	Saya terkesan dengan wawasan pemimpin saya tentang profesinya.
10.	Saya menghormati wawasan dan ketrampilan kerja pemimpin saya.
11.	Saya menghormati kapabilitas profesional supervisor saya.
Organizational Citizenship Behavior (Organ, 2018)	
1.	Saya tidak melenyapkan waktu di tempat kerja untuk menyambat hal-hal daif.
2.	Saya tidak condong untuk menambah kasus pada pekerjaan saya..
3.	Saya selalu fokus pada pekerjaan daripada pada sisi negatifnya..
4.	Saya mengikuti perkembangan organisasi.
5.	Saya melaksanakan aktivitas kurang penting, tapi membantu meningkatkan nama baik organisasi.
6.	Saya berisiko tidak setuju dengan keyakinan saya tentang apa yang terbaik bagi organisasi.
7.	Saya benar-benar menggunakan aturan dan prosedur.
8.	Saya menyerahkan laporan kerja atau rencana kerja lebih awal dari yang seharusnya.
9.	Saya menerima telepon dan menjawab permintaan berita secara spontan di tempat kerja
10.	Saya mendorong adaptasi pekerja baru, meskipun sebenarnya hal ini tidak diwajibkan.
11.	Saya siap mendorong pada orang-orang yang perlu tempat kerja.
12.	Saya selalu menyisihkan waktu mendukung orang lain.
13.	Saya menjaga citra baik perusahaan di hadapan publik.
14.	Saya selalu taat berkerja dan tiba tepat waktu.

Sumber: Data primer diolah 2023

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Unsur uji validitas dianggap valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ 0.3008 ($1-tail; n=41-2; \alpha=0.05$). Tes tersebut memberikan $r \text{ hitung}$ *person job-fit* (0.688–0.886), motivasi intrinsik (0.662–0.831) *perceived supervisor support* (0.551–0.881) dan *organizational citizenship behavior* (0.574–0.895) > 0.3008 artinya seluruh item valid.

Karakteristik Responden

Kategori ini diungguli oleh laki-laki dengan jumlah 22 responden (Tabel 2). Banyaknya jumlah generasi muda yang disurvei merupakan suatu keuntungan bagi organisasi karena pada umur <30 tahun (61%) pekerja masih cukup kuat untuk beroperasi dan memiliki kesehatan fisik yang relatif baik dibandingkan pada umur tua, dengan anak tanggungan memerlukan perhatian lebih. Sebagian besar responden terakhir mengenyam pendidikan sarjana (51,2%).

Table 2 Karakteristik Responden

Gender	Cowok	22	53.7%
	Cewek	19	46.3%
Usia(tahun)	<30	25	61.0%
	30-39	6	14.6%
	40-49	4	9.8%
	>50	6	14.6%
Pendidikan terakhir	SMP	1	2.4%
	SMA	7	17.1%
	D1/D2/D3/D4	9	22.0%
	S1	21	51.2%
	Pascasarjana	3	7.3%

Sumber: Data primer diolah 2023

Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 3) menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada ketiga variabel alias terjadi homoskedastisitas(*Glejser test*, $p > 0.05$), dan terjadi normalitas

(Kolmogorov-Sminorv test, Asymp. Sig. > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 1 Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
PJF	OCB		2.479	0.642	0.200
MI			4.333	0.422	
PSS			2.780	0.195	

Keterangan: PJF=person job-fit; MI= motivasi Intrinsik; PSS= perceived supervisor support, OCB= organizational citizenship behavior

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Pengujian Hipotesis

H1 pada Tabel 4 bahwa nilai sig. $0.003 < 0.05$, ini berarti H1 menjelaskan *Person Job-fit* mempengaruhi positif signifikan terhadap OCB atau didukung. Sejalan dengan penemuan Farzaneh *et al.*, (2014) dan Bangun *et al.*, (2017) jika *PJF* mempengaruhi positif pada OCB. Dua pernyataan *Person Job-fit* memiliki nilai terendah dan bisa ditingkatkan pada item pertanyaan “Atribut yang saya cari dalam suatu pekerjaan dipenuhi dengan sangat baik oleh pekerjaan saat ini”(rerata=2.17), “Kemampuan dan pelatihan saya sesuai dengan persyaratan pekerjaan saat ini”(rerata=2.17). dan dua item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi “Ada kesesuaian yang sangat baik antara tuntutan pekerjaan saat ini dan ketrampilan pribadi saya.”(rerata=2.46), “Ada kecocokan yang baik antara apa yang ditawarkan pekerjaan saat ini dan apa yang saya cari dalam suatu pekerjaan”(rerata=2.32). Penelitian telah menampilkan jika tingkat kesesuaian antar individu dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang dikenal sebagai *person-job-fit*, mempengaruhi positif signifikan pada OCB di Kantor Satpol PP DIY.

Hasil pengujian H2 menunjukkan signifikansi $0.198 > 0.05$, maka Motivasi Intrinsik tidak mempengaruhi signifikan pada OCB didukung. Hasil penelitian sesuai Shaaban, (2018) dan Wardana dan Anisah, (2023) maka Motivasi Intrinsik mempengaruhi positif pada OCB. Dua pernyataan Motivasi Intrinsik memiliki nilai terendah dan bisa ditingkatkan pada pertanyaan “Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya”(rerata=1.88), “Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru”(rerata=1.98). dan dua item pertanyaan memiliki nilai tertinggi “Jika saya sudah kaya, saya akan mengambil pekerjaan ini karena menantang dan menyenangkan”(rerata=2.76), “Pekerjaan saya sungguh menarik minat saya”(rerata=2.54). Hasil riset menunjukkan jika motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan pada OCB di Kantor Satpol PP DIY.

Hasil pengujian H3 menunjukkan sig. $0.000 < 0.05$, ini berarti H3 *Perceived Supervisor Support* mempengaruhi positif signifikan terhadap OCB didukung. Hasil sesuai Sultana *et al.*, (2016) dan Sari dan Kurniawan, (2023) hasil riset menunjukkan bahwa *Perceived Supervisor Support* berpengaruh positif pada OCB. Dua pernyataan *Perceived Supervisor Support* mempunyai nilai terendah dan bisa ditingkatkan lagi pada pertanyaan “Saya menghormati pengetahuan dan kompetensi supervisor saya tentang pekerjaan itu”(rerata=2.32), “Atasan saya akan membela saya jika saya "diserang" oleh orang lain”(rerata=2.41). dan dua item pertanyaan yng mempunyai nilai tertinggi “Atasan saya akan membela saya dalam organisasi jika saya melakukan kesalahan dengan orang lain”(rerata=2.88), “Atasan saya membela tindakan pekerjaan saya,tanpa pengetahuan lengkap tentang masalah itu”(rerata=2.66). Riset menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* memiliki pengaruh positif signifikan pada OCB.

Penggunaan *Adjusted R-Square* yang disesuaikan dinilai lebih baik dibandingkan R². Oleh karena itu nilai *Adjusted R-Square* dapat bertambah atau berkurang apabila ditambahkan variable baru, tergantung dari hubungan anantara tambahan variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *Adjusted R-Square* 0 - 1, maka semakin mendekati 1 semakin besar probabilitas variabel independen pada model regresi maka semakin besar kemampuannya dalam mengartikan varians dari variabel dependen (Surya Abbas & Dillah, 2020)

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda

Ind	Dep	Unst. Coef.		t	Sig.	Adj. R Square
		B	Std. Err.			
PJF		1.100	0.341	3.222	0.003	
MI	OCB	-0.556	0.424	-1.311	0.198	0.816
PSS		0.905	0.214	4.218	0.000	

Keterangan: PJF=person job-fit; MI= Motivasi Intrinsik; PSS= perceived supervisor support, OCB= organizational citizenship behavior

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Adjusted R-Square pada tabel 4 diatas adalah bahwa naik turunnya OCB dalam perusahaan ini sebesar 81,60% dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable *person job-fit*, motivasi intrinsik, *perceived supervisor support* yang bersinergi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 18,40% disebabkan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam variabel ini. Maka OCB masih dapat ditingkatkan dengan cara menambah sejumlah variabel.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Studi ini bermaksud menguji pengaruh *person job-fit*, motivasi intrinsik, PSS terhadap OCB pada Kantor Satpol PP DIY.
2. Terdapat hasil riset menunjukkan temuan bahwa PJF dan PSS berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sebagai implikasinya pimpinan perusahaan dapat memperbaiki dan mempertimbangkan *person job-fit* dan PSS karena berpengaruh terhadap OCB.
3. Perubahan yang dilakukan dapat mendukung perusahaan untuk memberikan pelayanan yang baik sebagai salah satu aparat pemerintah daerah.

Saran

Untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel lain dan memperluas objek penelitian sehingga tidak terbatas pada instansi pemerintahan saja melainkan perusahaan non pemerintahan. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB, seperti variabel kompensasi dan komitmen (Danendra & Mujiati, 2016)

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, A., Kamran, M., Iqbal, M. S., Habibah, U., & Atif Ishaq, M. (2018). The impact of supervisory justice and perceived supervisor support on organizational citizenship behavior and commitment to supervisor: The mediating role of trust. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493902>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Alkhateri, A. S., Abuelhassan, A. E., & Khalifa, G. S. A. (2018). *The Impact of Perceived Supervisor Support on Employees Turnover Intention : The Mediating Role of Job*

- Satisfaction and Affective Organizational Commitment The Impact of Perceived Supervisor Support on Employees Turnover Intention : The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. December.* <https://doi.org/10.3923/ibm.2018.477.492>
- Alsheikh, G. A. A. (2020). Examining Competitive Advantage Between Knowledge Sharing, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jordanian Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(6), 7422–7434.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2071-2102, 5, 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/29794/18688/>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Danendra, A. A. N. B., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6229–6259.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672–691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- Fauzan, R. (2023). The Influence of Person-Job Fit Toward Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(1), 181–195. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person – Job Fit and Innovation Behavior : Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10(May), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Indriyani, R., Sutanto, M. B., & Petra, U. K. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 26(1), 8–28.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Adiwijaya, M., & Nugroho, A. (2017). Perceived Supervisor Support (PSS), Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Study in Indonesian Context. *Scientific Repositorcientific Repository*, 1–12.
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB). *FORUM EKONOMI ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X375*, 23(3), 375–382.
- Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh value congruence dan core self-elvaluations terhadap job

- engagement dan dampaknya pada organizational citizenship behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 23(12), 62–73.
- Kurniawan, I. S., & Hutami, L. T. H. (2019). The Mediation of Job Engagement to Rewards and Recognition toward Organizational Citizenship Behavior and Task Performance. *2nd International Conference on Banking, Accounting, Management and Economics*, 86, 48–52. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.10>
- Ladoopun Moton, N. O., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 444–453. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i2.11073>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Liu, J., Cho, S., & Seo, W. (2011). *OCB: Investigating the Impact of Psychological Contract and Perceived Supervisor Support in the Hospitality Industry in South Korea*. 1988, 1–11.
- Mensah, J. K. (2017). Person – job fit matters in parastatal institutions: Testing the mediating effect of person – job fit in the relationship between talent management and employee outcomes. *International Review of Administrative Sciences*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1177/0020852317704501>
- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyanti, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship. *Analitika Jurnal Uma*, 6(2), 114–123. <https://doi.org/10.31289/analitika.v6i2.852>
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(November 2017), 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73–84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.20.1.73-84>
- Rahmi, E. R., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Self-Efficacy dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 2(5), 168–182.
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 541–550. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Shaaban, D. S. (2018). The Impact of Motivation on Organisational Citizenship Behaviour (OCB): The Mediation Effect of Employees' Engagement. *International Journal of Chinese Medicine*, 6(2), 58–66. <https://doi.org/10.11648/j.XXXX.2018XXXX.XX>
- Shah, D. M., Said, B., & Mahar, S. (2019). Impact of Organizational Communication Strength on Employee Engagement: The Mediating Role of Perceived Supervisor Support and Moderating Role of Organizational Trust. *Journal of Business and*

- Tourism*, 05(01), 239–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.34260/jbt.v5i1.130>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsi terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sultana, N., Rabie, O., Farooq, M., & Amjad, A. (2016). The Impact of Perceived Supervisor Support on OCB: The Moderating Effect of Introversion. *Lahore Journal of Business*, 5(1), 37–58. <https://doi.org/10.35536/ljb.2016.v5.i1.a3>
- Surya Abbas, D., & Dillah, U. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(01), 42–49.
- Wardana, A. P., & Anisah, H. U. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Intrinsic Motivation and Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variables: Study at the High Religious Court of Jakarta Indonesia. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(5), 1129–1141. <https://doi.org/https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i5.182>
- Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>