

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Aprilia Kusuma Wardana¹

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta, E-mail: kusumaapriliana06@gmail.com

<i>ARTICLE INFO</i>	<i>ABSTRACT</i>
<p>Article History</p> <p>Received: Revised: Published:</p> <p>Keywords Human Resources, Intellectual Intelligence, Work Culture, Compensation Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>	<p><i>In carrying out its activities to achieve its goals, an agency and organization must be supported by good human resources. Human resource management is a field of management that studies the relationships and roles of people in organizations or businesses. Human resource problems in agencies include the willingness and attitude of helping employees, which is also known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) can be obtained from several factors, namely intellectual intelligence, work culture, and empowerment. This research used quantitative methods with a population of employees of the Sukoharjo Regency Investment and One Stop Integrated Services Office and a sample of 41 people. Data collection methods use questionnaires and data testing using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The purpose of this research is to determine the influence of Intellectual Intelligence, Work Culture, Compensation in employees of the Sukoharjo Regency Investment and One Stop Integrated Service Office on Organizational Citizenship Behavior (OCB). In this research, all independent variables are significant and influence the dependent variable, namely Organizational Citizenship Behavior (OCB).</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel</p> <p>Diterima: Direvisi Dipublikasikan:</p> <p>Kata Kunci Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, Kompensasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>	<p>Sebuah instansi dan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran orang – orang dalam organisasi atau bisnis. Masalah sumber daya manusia di instansi mencakup kemauan dan sikap membantu pegawai, yang juga dikenal sebagai <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dapat diperoleh dari beberapa faktor yaitu kecerdasan intelektual, budaya kerja, dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo dan sampel sebanyak 41 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Tujuan dari penelitian ini unruk mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, Kompensasi pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>. Penelitian ini semua variable independent signifikan dan berpengaruh terhadap variable dependent yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>.</p>

A. Pendahuluan

Sebuah instansi dan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan harus didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran orang – orang dalam organisasi atau bisnis. Masalah sumber daya manusia di instansi mencakup kemauan dan sikap membantu pegawai, yang juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut para ahli, banyak faktor yang dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dalam organisasi, termasuk adanya Kecerdasan Intelektual yang dimiliki individu. Firdaus, Sareong, dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja pekerjaan yang dilakukan secara sistematis,

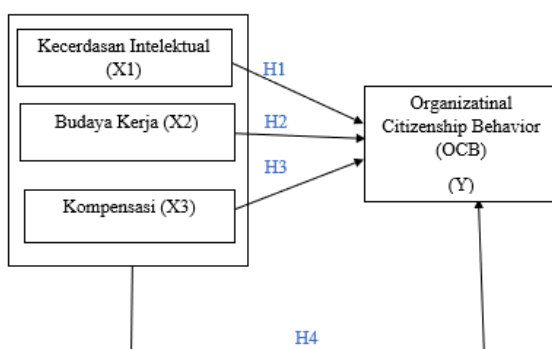
bermakna dan berhubungan secara efektif dengan lingkungan sekitarnya disebut kecerdasan intelektual. Budaya kerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Kecerdasan intelektual dan budaya kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja. Selain itu, faktor lain yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah kompensasi yang diterima. Menurut Syahbilal, dkk (2023) Kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada pegawai dapat diberikan bersifat materil maupun immaterial dan harus dihitung dan dibayarkan kepada pegawai berdasarkan pengorbanan yang telah dilakukannya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Peneliti menggunakan variabel Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, dan Kompensasi sebagai variabel independen pada penelitian ini.

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo sebagai salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Peneliti memilih Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo sebagai objek penelitian untuk menguji pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, adapun penyusunan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H2 : Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H3 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H4 : Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Untuk penelitian didesain menggunakan pendekatan kualitatif, maka tidak diwajibkan menggunakan hipotesis. Sebagai gantinya, penulis menggunakan pendekatan kualitatif diminta untuk menjelaskan teori yang dipakai dalam membangun instrumen penelitian dan juga digunakan dalam pembahasan hasil penelitian.

Penelitian ini merujuk pada rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah kecerdasan intelektual, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 41 pegawai. Dalam penelitian ini, sampel yang hendak diteliti adalah sebanyak 100% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo dijadikan sampel penelitian sebanyak 41 pegawai.

Sumber data penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Dan data sekunder diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan. Pada penelitian ini variabel Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja dan Kompensasi merupakan variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel terikat. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. uji validitas dan uji reabilitas untuk mengukur validitas, reliabilitas dan signifikansi data penelitian. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Selain itu dilaukan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan analisis regresi linear berganda. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Pada penelitian ini, pengujian untuk analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja dan Kompensasi pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 responden. Yang terdiri dari responden laki-laki 65,85% dan perempuan sebesar 32,15 %.

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Intelektual (X1)

Butir	<i>P- Value</i>	<i>Tingkat Signifikansi</i>	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	0,328	0,3081	Valid
X1.2	0,000	0,05	0,418	0,3081	Valid
X1.3	0,000	0,05	0,608	0,3081	Valid
X1.4	0,000	0,05	0,724	0,3081	Valid
X1.5	0,000	0,05	0,453	0,3081	Valid
X1.6	0,000	0,05	0,646	0,3081	Valid
X1.7	0,000	0,05	0,646	0,3081	Valid
Reliabilitas			0,905		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

Butir	<i>P- Value</i>	<i>Tingkat Signifikansi</i>	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	0,448	0,3081	Valid
X2.2	0,000	0,05	0,428	0,3081	Valid
X2.3	0,000	0,05	0,328	0,3081	Valid
X2.4	0,000	0,05	0,534	0,3081	Valid
X2.5	0,000	0,05	0,393	0,3081	Valid
X2.6	0,000	0,05	0,626	0,3081	Valid
X2.7	0,000	0,05	0,536	0,3081	Valid
Reliabilitas			0,852		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

Butir	<i>P- Value</i>	<i>Tingkat Signifikansi</i>	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	0,378	0,3081	Valid
X3.2	0,000	0,05	0,548	0,3081	Valid
X3.3	0,000	0,05	0,668	0,3081	Valid
X3.4	0,000	0,05	0,644	0,3081	Valid
Reliabilitas			0,828		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 4
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(Y)

Butir	<i>P- Value</i>	<i>Tingkat Signifikansi</i>	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	0,378	0,3081	Valid
Y.2	0,000	0,05	0,538	0,3081	Valid
Y.3	0,000	0,05	0,748	0,3081	Valid
Y.4	0,000	0,05	0,719	0,3081	Valid
Y.5	0,000	0,05	0,423	0,3081	Valid
Reliabilitas			0,831		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada tabel – table diatas menunjukkan bahwa semua butir pengukuran pertanyaan pada seluruh variable dinyatakan valid karena semua butir mempunyai korelasi dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Demikian pula dengan uji reliabilitas, diketahui bahwa harga *Cronbach's alpha* $> 0,07$ sehingga butir pengukur variabel Kecerdasan Intelektual variabel (X_1), Budaya Kerja (X_2), Kompensasi(X_3), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	41	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59960195
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,061
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,848
Asymp. Sig. (2-tailed)		,832
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber :Data Primer diolah , 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov test* (K-S) diperoleh *p-value* 0,832 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,117	6,806		3,691	,000		
	Kecerdasan Intelektual	-,159	,150	-,127	-1,060	,294	,942	1.890
	Budaya Kerja	-,265	,106	-,299	-2,501	,015	,939	1.700
	Kompensasi	,391	,168	,275	2,331	,023	,965	1.682

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui semua variabel independen yaitu variable Kecerdasan Intelektual mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,942 sedangkan nilai VIF 1,890, variable Budaya Kerja mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,939 sedangkan nilai VIF 1,700 , variabel Kompensasi mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,965 sedangkan nilai VIF 1,682. Dari semua variabel independen tidak ada nilai VIF di atas 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,10. Berarti tidak terdapat gangguan pada uji multikolinearitas pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan layak digunakan.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam analisis Heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,066	4,077		,016	,987
	Kecerdasan Intelektual	,150	,090	,216	1,670	,760
	Budaya Kerja	,026	,063	-,053	,409	,944
	Kompensasi	,013	,101	-,016	,127	,870
a. Dependent Variable: ABSRES 1						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil *output* perhitungan uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan *p-value* untuk vairabel Kecerdasan Intelektual e (X_1) sebesar 0,760 , Budaya Kerja (X_2) sebesar 0,944 , dan Kompensasi(X_3)sebesar 0,870, semua *p-value* > 0,05 artinya model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu:

Tabel 8
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,062	2,554		0,416	0,679
	Kecerdasan Intelektual	0,119	0,088	0,104	1,346	0,002
	Budaya Kerja	0,555	0,094	0,507	5,888	0,000
	Kompensasi	0,389	0,094	0,348	4,143	0,000
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 1,062 artinya jika Kecerdasan Intelektual (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Kompensasi(X_3) sama dengan nol, maka terjadi peningkatan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)
2. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b_1) sebesar 0,119 artinya pengaruh variabel Kecerdasan Intelektual terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), ini berarti apabila Kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dengan asumsi X_2, X_3 konstan.
3. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b_2) sebesar 0,555 artinya pengaruh variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), ini berarti apabila Kecerdasan Intelektual meningkat, maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dengan asumsi X_1, X_3 konstan.
4. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b_3) sebesar 0,389 artinya pengaruh variabel Kompensasi(X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y), ini berarti apabila moralitas individu meningkat, maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dengan asumsi X_1, X_2 konstan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T

Tabel 9
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,062	2,554		0,416	0,679
	Kecerdasan Intelektual	0,119	0,088	0,104	1,346	0,002
	Budaya Kerja	0,555	0,094	0,507	5,888	0,000
	Kompensasi	0,389	0,094	0,348	4,143	0,000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil analisis uji t sebagai berikut:

- a) Uji pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti tabel 4.13, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,346 dengan nilai $(0,002) < 0,05$ yang berarti Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- b) Uji pengaruh Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti pada tabel 4.13, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,888 dengan nilai $(0,000) < 0,05$ yang artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- c) Uji pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti pada tabel 4.13 diperoleh nilai t hitung sebesar 4,143 dengan nilai $(0,000) < 0,05$ yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan positif untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2) Uji F

Tabel 10
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,901	3	89,964	7,038	0,000b
	Residual	259,370	37	7,010		
	Total	529,271	40			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung adalah 7,038 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti berpengaruh signifikan pada variabel bebas yaitu variabel Kecerdasan Intelektual (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) dapat ditarik kesimpulan model regresi linear berganda yang digunakan sudah tepat (fit).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel Kecerdasan Intelektual (X₁), Budaya Kerja (X₂), dan Kompensasi(X₃) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) Adapun hasil analisis uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,987 ^a	,933	,903	2,57321
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, Kompensasi			
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>			

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R² Square* = 0,903 diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel Kecerdasan Intelektual (X₁), Budaya Kerja (X₂), dan Kompensasi(X₃) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) mempunyai pengaruh yang nyata sebesar 90,3% sedangkan sisanya (100%-90,3%) = 9,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

2. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dari tiga hipotesis penelitian menunjukkan semua hipotesis didukung dengan penelitian terdahulu ataupun dengan artikel.

a. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,805 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual diperoleh dari nilai t hitung sebesar 1,346 dengan nilai sig 0,002 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua : “Ada pengaruh yang signifikan positif Kecerdasan Intelektual untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Penjelasan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tirza Laura Angelica, Andi Nu Graha dan Sri Wilujeng (2020). Andi Haksanggulawan, Ibnu Hajar dan Arsip Putera (2023) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,952 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja diperoleh dari nilai t hitung sebesar 5,888 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga : “Ada pengaruh yang signifikan positif antara Budaya Kerja untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonius Pratama Angi Tukan, Ni Nyoman Suryani, I Nyoman Mustika (2022), menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,928 sehingga setiap item dinyatakan

reliabel. Dari hasil pengujian Hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa Kompensasi diperoleh dari nilai t hitung sebesar 4,143 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama : “Ada pengaruh yang signifikan positif antara Kompensasi untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo”, diterima atau terbukti kebenarannya.

d. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 7,038 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$, maka diperoleh Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu perilaku konsumen dipengaruhi faktor eksternal yaitu Kecerdasan Intelektual, Budaya Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Sukoharjo nilai t hitung sebesar 1,346 dengan nilai sig $0,002 < 0,05$
2. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Sukoharjo dengan nilai t hitung sebesar 5,888 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$
3. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Sukoharjo dengan nilai t hitung sebesar 4,143 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$
4. Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual, budaya kerja dan kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai F hitung sebesar 7,038 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ font times new roman size 11 spasi 1 normal].

E. Ucapan Terima Kasih

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan jurnal ini tidak dapat berjalan dengan baik. Sehubungan dengan itu, maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah membantu saya dalam penyusunan jurnal ini, kepada jajaran pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, kepada Universitas Duta Bangsa Surakarta yang telah memberikan ilmu sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian ini.

F. Referensi

- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 6, 1-7. Retrieved from <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Dude, P. C., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Timunen, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Maritang Kecamatan Alor Timur. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 637-645.
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan

Kabupaten Bombana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 401-407. Retrieved from <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, & Chayandi, K. (2019). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kelestarian Lingkungan. 52-61. Retrieved from <http://prosiding.unimus.ac.id>

Leuhery , F. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *JURNAL DARMA AGUNG*, 30, 1190-1998.

Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8, 7340-7370.

Maslina, L. D., Asiyah, S., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 12, 2052-2063. Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>

Sareong, F. R., Dotulong, L. O., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kebahagiaan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Studi Kasus Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11, 987-997.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA .

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan : pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.

Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24, 95-102. Retrieved from www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

Syahbilal, H. F., Iskandar, & Suprpto, H. (2023). Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20, 559-571.

Tukan , A. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products. *Jurnal EMAS*, 3, 88-98.

Zahreni, S., Simarmata , R., & Nainggolan , Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13, 34-43. Retrieved from <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>