

EKOBISMAN

Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Desa Wisata Di Kabupaten Kulon Progo

(The Influence of Motivation, Organizational Commitment and Work Engagement On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In Tourism Villages In Kulon Progo District)

Submit: November 2023 Review: Desember 2023 Accepted: Desember 2023 Publish: Desember 2023

Sudiono¹; Seta A. Wicaksana ²; Lies Putriana³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari komitmen organisasi, work engagement terhadap organizational citizenship behavior melalui motivasi. Subjek penelitian adalah pengurus Pokdarwis di Desa Wisata Sermo, Kalibiru dan Jatimulyo yang berjumlah 40 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiasi kausal. Pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research) yang terdiri dari wawancara (interview), pengamatan langsung (observation), dan kuesioner. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi dan work engagement berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui motivasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Desa Wisata Kulon Progo

Abstract

The research aims to determine the direct and indirect influence of organizational commitment, work engagement on organizational citizenship behavior through motivation. The subjects of the study were 40 Pokdarwis administrators in Sermo Tourism Village, Kalibiru and Jatimulyo. The research method used is the causal association method. Data collection uses library research and field research consisting of interviews, observations, and questionnaires. Data analysis was carried out descriptively and verifiably. The results showed that indirectly organizational commitment and work engagement affect Organizational Citizenship Behavior through motivation.

Keywords : Organizational Commitment, Motivation, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior Kulon Progo Tourism Village

¹ Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; sudiono1915@gmail.com

² Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; email

³ Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; email

Kode JEL:

1. Pendahuluan

Pariwisata kini juga masuk lebih dalam ke lingkup masyarakat, contohnya adalah desa wisata. Desa desa di Indonesia memiliki potensi yang sangat besar untuk dikembangkan untuk meningkatkan potensi dan pendapatan daerah-daerah tersebut. Konsep pembangunan desa terdapat pada Undang- Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, pada pasal 18 dijelaskan bahwa desa memiliki kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa. Artinya, desa memiliki hak untuk mengembangkan potensi yang ada di daerahnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan potensi desa adalah dengan membentuk desa wisata.

Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) menurut Buku Pedoman Pokdarwis yang dikeluarkan oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif adalah kelembagaan di tingkat masyarakat yang anggotanya terdiri dari para pelaku kepariwisataan yang memiliki kepedulian dan tanggung jawab, serta berperan sebagai penggerak dalam mendukung terciptanya iklim kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya kepariwisataan.

Seluruh bagian dalam struktur organisasi Pokdarwis memiliki peranan masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Daya Tarik Wisata dan Kenangan merupakan salah satu bagian penting dalam membantu masyarakat untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya wisata dan kekhasan/keunikan lokal sebagai daya Tarik dan unsur kenangan di desanya.

Kepengurusan Pokdarwis terdiri dari Pembina, Penasehat, Pimpinan, Sekretariat, Anggota, dan seksi-seksi (antara lain: Keamanan dan Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan, Daya Tarik Wisata dan Kenangan, Hubungan Masyarakat dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Usaha). Menurut buku pedoman pokdarwis untuk menjadi anggota pokdarwis mempunyai beberapa syarat umum antara lain: bersifat sukarela, memiliki dedikasi dan komitmen dalam pengembangan kepariwisataan, masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar lokasi daya tarik wisata dan memiliki kepedulian terhadap pariwisata dan mempunyai mata pencaharian atau pekerjaan yang berkaitan dengan penyediaan barang atau jasa bagi kebutuhan wisatawan, baik langsung maupun tak langsung.

Pokdarwis didirikan dalam jangka waktu yang tidak terbatas, dengan sumber pendanaan berasal dari swadaya anggota Pokdarwis, yang diperoleh antara lain, melalui: menghidupkan kegiatan-kegiatan hiburan melalui kerjasama dengan usaha pariwisata, sponsor dan masyarakat yang sah dan tidak mengikat serta tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, dan bagi hasil atas pengelolaan daya tarik, penjualan jasa boga, kerajinan/ souvenir atau barang dan jasa lainnya yang dikembangkan oleh Pokdarwis.

Dalam pelaksanaan kegiatan fasilitasi adopsi teknologi digital yang terbagi menjadi empat workshop dengan masing-masing workshop berjalan selama empat hari ditemukan beberapa kendala seperti kehadiran peserta yang tidak konsisten seperti hadir di workshop pertama tapi tidak hadir di workshop kedua,serta peserta yang hadir

ada yang bukan merupakan pengurus pokdarwis atau pemdes akan tetapi pelaku pariwisata, tidak ada nya pengurus yang fokus dalam menjalankan media sosial seperti website untuk desa wisata.

Dari hasil evaluasi kegiatan fasilitasi adopsi teknologi digital yang telah dilaksanakan ditemukan bahwa jumlah posting di Instagram desa wisata sermo, kalibiru dan jatimulyo tidak ada peningkatan yang signifikan walaupun pada saat kegiatan sudah dibagi ke peserta terkait tugas rutin untuk melakukan posting di Instagram agar dapat lebih mempromosikan dan menonjolkan desa wisata nya. Motivasi peserta kegiatan dalam membuat artikel atau foto sebagai bahan unggahan di media sosial dan website tidak ada yang berdampak kepada jumlah unggahan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pengamatan awal peneliti terdapat beberapa masalah sumber daya manusia yang dapat identifikasi di Desa Wisata Sermo, Kalibiru dan jatimulyo yaitu komitmen Pokdarwis dalam mengirimkan peserta ke pelatihan selama kurang lebih satu bulan ternyata ada yang bukan merupakan pengurus dan ada yang tidak bisa mengikuti secara penuh kegiatan, hasil evaluasi kegiatan maka dapat disimpulkan peningkatan kinerja Pokdarwis dalam mempromosikan sangat kecil dengan tidak bertambah nya atau update informasi yang mempromosikan Desa Wisata nya di website dan media social, kurangnya motivasi pengurus Pokdarwis dalam melakukan promosi desa wisata nya melalui website resmi desa dan Instagram, ada nya kecenderungan Kerelaan pengurus pokdarwis untuk menjadi peserta pelatihan dikarenakan kesibukkan diluar organisasi.

2. Metodologi

2.1.Pengembangan Model

2.1.1. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Motivasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewi, O. A. (2022) pada PT. Tugu Media Komunikasindo Malang Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan memberikan peningkatan terhadap Motivasi.

H1 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi

2.1.2. Pengaruh Work Engagement dengan Motivasi

Menurut Penelitian Widyaningrum, A. M. (2022). Yang dilakukan kepada mahasiswa IAIN Kudus yang menjalankan kuliah sambil bekerja menunjukkan Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja part time. Semangat, antusias, dan perasaan senang pada pada pekerjaan akan menumbuhkan motivasi kerja pada mahasiswa.

H2 : work engagement berpengaruh terhadap motivasi

2.1.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan OCB

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hermawanto, A. R., Ahman, E., & Supriadi, Y. N. (2022) yang dilakukan pada karyawan hotel di provinsi Banten, DKI menunjukkan bahwa efek mediasi komitmen organisasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja di industri perhotelan, komitmen organisasi berdampak pada kelangsungan bisnis

industri perhotelan ketika pandemi COVID-19 mengakibatkan krisis di semua sektor bisnis. komitmen organisasi dapat meningkatkan OCB secara positif dan signifikan

H3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB

2.1.4. Pengaruh Work Engagement dengan OCB

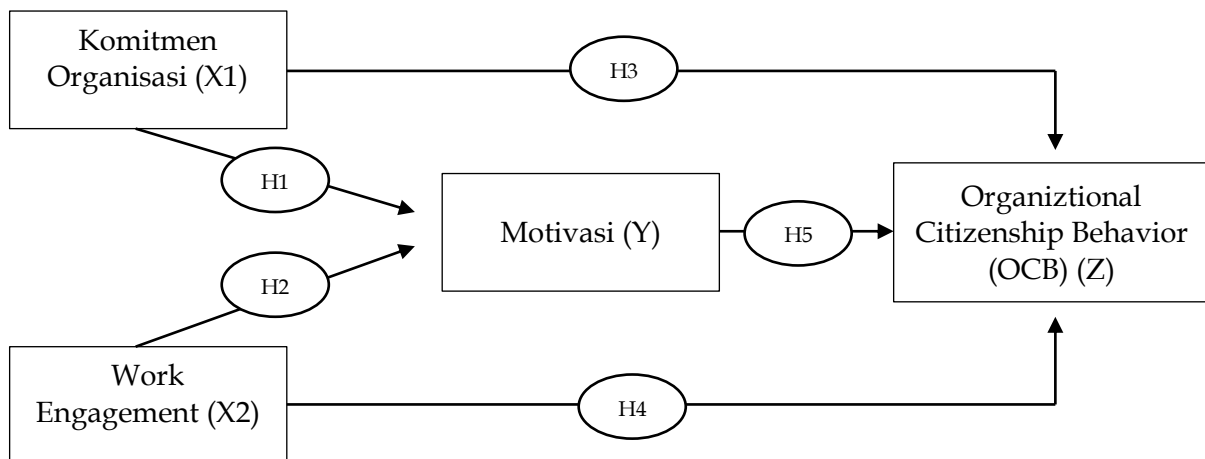
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, D., & Helmy, I. (2020) hasil penelitian menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior pada Perangkat Desa di Kecamatan Rowokele dipengaruhi oleh variabel Work Engagement.

H4 : work engagement berpengaruh terhadap OCB

2.1.5. Pengaruh Motivasi dengan OCB

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Vita, B. M., & Setyowati, W. (2022) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, semakin tinggi pula OCBnya. Dengan rata-rata skor OCB sebesar 3.88 menunjukkan bahwa kondisi tersebut dalam kategori tinggi.

H5 : motivasi berpengaruh terhadap OCB



Sumber: Pengembangan model, 2023

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.2. Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengurus Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis berjumlah 40 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang. Data primer didapat dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan google form dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Sedangkan data sekunder berasal dari Pokdarwis antara lain yang berisi tentang data jumlah seluruh pengurus dan profil pokdarwis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, wawancara, pengamatan langsung, dan kuesioner. Data yang diperoleh dari 40 orang responden penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen: sebuah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Selain itu juga memiliki loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (X1)	Affective commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa menjadi bagian dari Pokdarwis • Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri. • Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga saya' di organisasi ini 	Likert Ordinal
	Continuance commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan Pokdarwis • kehidupan saya yang akan terganggu jika saya keluar dari Pokdarwis. • Saat ini, bertahan di pokdarwis adalah kebutuhan sekaligus keinginan Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya 	Likert Ordinal
	Normative commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Sekalipun itu menguntungkan saya, saya tidak merasa itu benar untuk keluar organisasi. • Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya. • Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang. 	Likert Ordinal
Work Engagement: merupakan perasaan cocok dari karyawan kepada perusahaan yang dipengaruhi oleh aspek situasional dari pekerjaan dan sosial karyawan. Hal tersebut yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. (X2)	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja. • Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama. • Dalam pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik. 	Likert Ordinal
	Dedication	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan. • Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. • Bagi saya, pekerjaan saya menantang. 	Likert Ordinal
	Absorption	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya. 	Likert Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens. • Saya terbawa suasana saat bekerja. 	
<p>Motivasi : suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Y).</p>	Affiliation	<ul style="list-style-type: none"> • Orang suka menceritakan masalah mereka kepada saya karena mereka tahu saya akan membantu mereka. • Saya merasa tidak nyaman ketika harus memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan. • Saya tidak suka memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan pekerjaan orang lain. 	Likert Ordinal
	Achievement	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menikmati pekerjaan yang menantang • Penting bagi saya untuk mencari umpan balik tentang seberapa baik kinerja saya. • Saya sering menetapkan tujuan yang sangat sulit dicapai 	Likert Ordinal
	Power	<ul style="list-style-type: none"> • Saya cukup efektif membuat orang lain setuju dengan saya. • Saya merasa percaya diri saat mengarahkan pekerjaan orang lain • Saya menikmati kesempatan untuk mengendalikan organisasi 	Likert Ordinal
<p>OCB: merupakan perilaku suatu individu dalam organisasi yang melebihi harapan, melakukan tindakan positif untuk meningkatkan kinerja organisasi termasuk membantu rekan kerja dan juga tanggung jawab terhadap waktu (Z)</p>	Altruism	<ul style="list-style-type: none"> • Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berat • Saya membantu mengarahkan orang baru meskipun tidak diharuskan • Saya bersedia membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan. 	Likert Ordinal
	Courtesy	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menyadari bagaimana perilaku saya memengaruhi pekerjaan orang lain. • Saya tidak menyalahgunakan hak orang lain. • Saya mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja 	Likert Ordinal

	Sportmanship	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal- hal sepele. • Saya selalu fokus pada apa yang salah daripada sisi positifnya. • Saya selalu menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan organisasi. 	Likert Ordinal
	Civic virtue	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menghadiri acara yang tidak diwajibkan, tetapi membantu citra organisasi. • Saya selalu mengikuti perubahan dalam organisasi. • Saya membaca dan mengikuti pengumuman organisasi, memo dan sebagainya. 	Likert Ordinal
	Conscientiousness	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mematuhi aturan dan peraturan organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi. • Saya adalah salah satu pengurus organisasi yang paling teliti. • Saya selalu jujur di setiap urusan organisasi. 	Likert Ordinal

Sumber: Rangkuman, 2023

2.3. Metode Analisis

Uji validasi dari variabel Komitmen Organisasi dan Work Engagement sebagai instrumen variabel (X) dan Motivasi sebagai instrumen variabel (Y) serta Organizational Citizenship Behavior (Z). Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan menggunakan program Smart PLS. Uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut offpoint* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai *r* tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path (jalur) dengan menggunakan model SEM (Structural Equation Modeling) atau Model Persamaan Struktural dengan program Smart PLS 3.0.

3. Hasil

3.1.Responden

Data penelitian diperoleh dari 40 pengurus Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Jumlah	Persen
<i>Jenis Kelamin</i>		
- Perempuan	16	60
- Laki-laki	24	40
<i>Usia</i>		
- < 30 Tahun	20	50
- 31-40 Tahun	6	15
- 41-50 Tahun	10	25
- > 50 Tahun	4	10
<i>Lama menjadi pengurus</i>		
- < 1 Tahun	9	22,5
- 1 - 2 Tahun	10	25
- > 2 Tahun	21	52,5
<i>Pengurus Pokdarwis</i>		
- Hargowilis	24	60
- Jatimulyo	16	40

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang diteliti, sebagian besar adalah berjenis kelamin laki- laki, berdasarkan usia/umur mayoritas responden adalah berusia antara < 30 tahun, berdasarkan lama menjadi pengurus Pokdarwis mayoritas responden telah menjadi pengurus lebih dari 2 tahun, berdasarkan menjadi pengurus Pokdarwis di Hargowilis yaitu sebanyak 24 orang atau 60,0% dan sisanya adalah pengurus Pokdarwis Jatimulyo yaitu sebanyak 16 orang atau 40,0%.

3.2.Analisis

Hasil pengujian outer loading setelah dimodifikasi untuk pengujian validitas dan disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Outer Model

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0.865	Valid
	X1.4	0.780	Valid
	X1.5	0.789	Valid
	X1.6	0.775	Valid
	X1.7	0.861	Valid

	X1.8	0.761	Valid
	X1.9	0.826	Valid
Work Engagement (X2)	X2.1	0.733	Valid
	X2.2	0.769	Valid
	X2.3	0.845	Valid
	X2.4	0.910	Valid
	X2.5	0.779	Valid
	X2.6	0.798	Valid
	X2.8	0.727	Valid
	X2.9	0.710	Valid
Motivasi (Y)	Y.1	0.761	Valid
	Y.3	0.759	Valid
	Y.4	0.849	Valid
	Y.6	0.717	Valid
	Y.7	0.774	Valid
	Y.8	0.793	Valid
	Y.9	0.896	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Z)	Z.1	0.786	Valid
	Z.2	0.861	Valid
	Z.3	0.884	Valid
	Z.4	0.873	Valid
	Z.5	0.868	Valid
	Z.6	0.867	Valid
	Z.9	0.763	Valid
	Z.10	0.766	Valid
	Z.11	0.771	Valid
	Z.12	0.841	Valid
	Z.13	0.719	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2023

Diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading > 0,7 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji *Cross Loading*

Variabel	Komitmen Organisasi	Work Engagement	Motivasi	OCB
X1.1	0.865	0.532	0.670	0.662
X1.4	0.780	0.564	0.682	0.766
X1.5	0.789	0.586	0.625	0.636
X1.6	0.775	0.632	0.618	0.603
X1.7	0.861	0.735	0.751	0.764
X1.8	0.761	0.675	0.636	0.630
X1.9	0.826	0.534	0.628	0.674
X2.1	0.541	0.733	0.608	0.592
X2.2	0.580	0.769	0.492	0.518
X2.3	0.608	0.845	0.588	0.711
X2.4	0.721	0.910	0.841	0.788
X2.5	0.547	0.779	0.649	0.626

X2.6	0.649	0.798	0.662	0.688
X2.8	0.578	0.727	0.555	0.584
X2.9	0.472	0.710	0.478	0.498
Y.1	0.691	0.637	0.761	0.726
Y.3	0.670	0.499	0.759	0.632
Y.4	0.683	0.503	0.849	0.705
Y.6	0.574	0.614	0.717	0.624
Y.7	0.549	0.652	0.774	0.678
Y.8	0.670	0.758	0.793	0.692
Y.9	0.698	0.706	0.896	0.857
Z.1	0.786	0.840	0.821	0.786
Z.2	0.861	0.733	0.878	0.861
Z.3	0.884	0.765	0.751	0.884
Z.4	0.873	0.717	0.720	0.873
Z.5	0.868	0.618	0.703	0.868
Z.6	0.867	0.595	0.676	0.867
Z.9	0.763	0.638	0.643	0.763
Z.10	0.766	0.751	0.762	0.766
Z.11	0.771	0.480	0.612	0.771
Z.12	0.841	0.588	0.771	0.841
Z.13	0.719	0.426	0.579	0.719

Sumber: Data diolah menggunakan software PLS, 2023

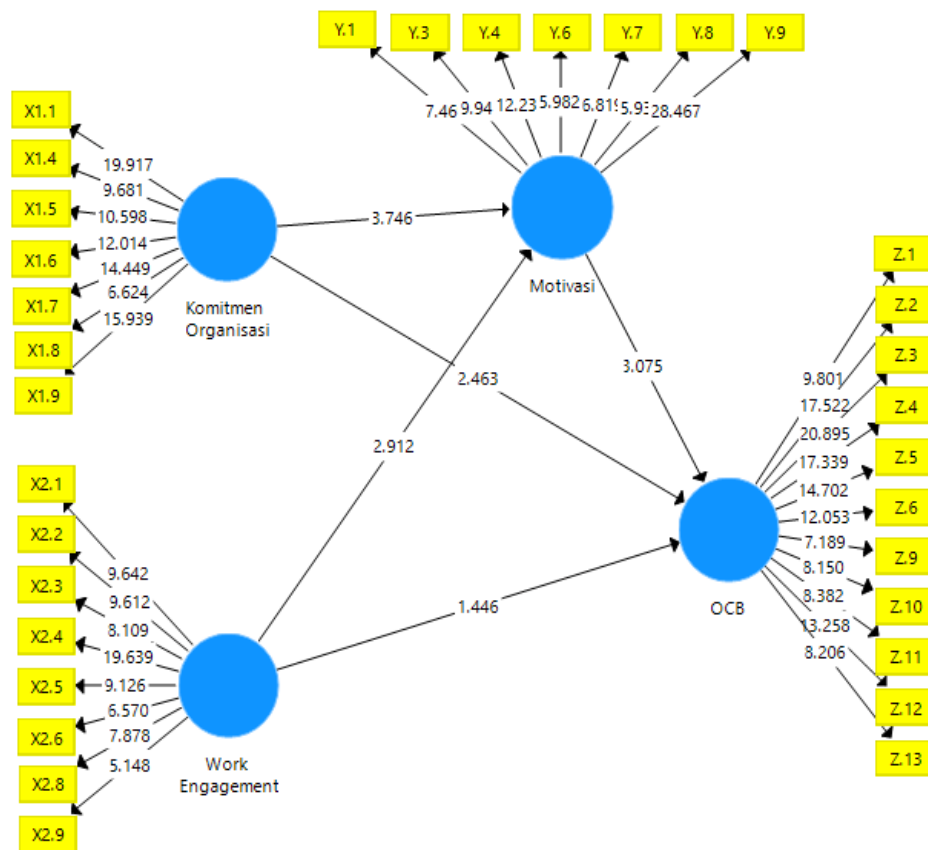
hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 5. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.912	0.930	Reliabel
Work Engagement (X2)	0.902	0.923	Reliabel
Motivasi (Y)	0.951	0.957	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0.911	0.928	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2023

nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari keempat variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik.



Sumber: Data penelitian diolah, 2020

Gambar 2. Model Struktural

Gambar 2 menunjukkan nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path ditunjukkan oleh nilai T-statistics. Nilai T-statistics ini harus di atas 1,96 untuk uji hipotesis dua ekor (two-tailed).

Tabel 6. Uji Hipotesis Langsung

Alur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen_Organisasi → Motivasi	0.514	0.508	0.137	3.746	0.000
Work Engagement → Motivasi	0.403	0.408	0.138	2.912	0.004
Komitmen_Organisasi → OCB	0.279	0.277	0.113	2.463	0.014
Work Engagement → OCB	0.200	0.206	0.139	1.446	0.149

Motivasi → OCB	0.502	0.503	0.163	3.075	0.002
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi, work engagement berpengaruh terhadap motivasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, work engagement tidak berpengaruh terhadap OCB, dan motivasi berpengaruh terhadap OCB. Strategi bisnis tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja manajerial tetapi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh dimana pengaruhnya secara total pengaruhnya semakin kuat.

Tabel 7. *Indirect Effect*

Alur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Motivasi -> OCB	0.258	0.261	0.124	2.089	0.037
Work Engagement -> Motivasi -> OCB	0.202	0.197	0.087	2.320	0.021

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui motivasi. Dengan demikian variabel motivasi berhasil menjadi mediasi antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

Serta, secara tidak langsung work engagement berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui motivasi. Dengan demikian variabel motivasi berhasil menjadi mediasi antara work engagement terhadap organizational citizenship behavior.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengurus Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis. Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan pemahaman, peran, dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan kepariwisataan serta nilai manfaat kepariwisataan. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dan menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam motivasi kerja (Dewi, 2022).

Komitmen organisasi dari pengurus Pokdarwis diantaranya adalah dengan adanya rasa menjadi bagian dari Pokdarwis, tidak akan meninggalkan organisasi untuk saat-saat sekarang dan tidak akan meninggalkan Pokdarwis. Dengan adanya perilaku semacam

ini akan membentuk motivasi yang positif dari para pengurus dalam mengelola kelompok sadar wisata di daerah.

4.2. Pengaruh Work Engagement terhadap Motivasi

Work engagement berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengurus Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi kuat antara work engagement dan motivasi karyawan (Widyaningrum, 2022). Work engagement yang rendah dapat menyebabkan sikap kurang peduli, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan kurang produktif. Pengurus Pokdarwis menunjukkan work engagement yang tinggi dan memiliki motivasi yang positif.

Perilaku work engagement dari para pengurus Pokdarwis yaitu dengan bangga pada pekerjaan yang dilakukan dan menemukan pekerjaannya dilakukan dengan penuh makna dan tujuan dan menyukai untuk bekerja dalam waktu yang lama. Work engagement menjadikan motivasi yang positif bagi para pengurus Pokdarwis.

4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pengurus Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Sulatin, dkk (2022) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Demikian pula penelitian Saraswati (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengurus yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan tetap bertahan di organisasi meskipun situasinya kurang menguntungkan. Pengurus akan membantu orang lain yang memiliki beban berat dan mengarahkannya pada jalan keluar yang terbaik sehingga wisata di daerah dapat bertahan dan maju serta dapat dinikmati oleh masyarakat luas.

4.4. Pengaruh Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior

Work engagement tidak mempengaruhi secara langsung *organizational citizenship behavior* di Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis. *Work engagement* para pengurus tidak memberikan perubahan signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kurniawati (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Namun, penelitian Marina, dkk (2020) mendukung temuan ini. Meskipun tidak signifikan, *work engagement* masih memiliki dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengelolaan tingkat keterikatan karyawan sangat penting dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Temuan dalam penelitian ini ditemukan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, dengan melihat hasil ini maka dapat dikatakan apabila Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis ingin meningkatkan

organizational citizenship behavior maka bagi pengelola untuk memperhatikan tingkat keterikatan karyawan dalam bekerja.

4.5. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap perilaku warga organisasi Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nengsih, dkk (2013) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Sapriansyah dan Effendi (2022) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya perilaku organizational citizenship behavior dan dapat dikatakan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior. Pengurus Pokdarwis yang bermotivasi tinggi akan berdampak dalam sikap kerja seperti saling membantu pengurus yang lain, mencapai target atau tujuan dari organisasi sehingga perilaku organizational citizenship behavior tercipta positif di dalam organisasi.

4.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Motivasi

Komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior melalui motivasi dalam pengurus Pokdarwis. Motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior. Pengaruh mediator ini merupakan mediasi sebagian yang melengkapi pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Kesimpulannya, motivasi memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

4.7. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Motivasi

Work engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui motivasi sebagai mediator. Selanjutnya, dalam melihat tingkat mediasi motivasi terhadap pengaruh *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh tersebut terbukti signifikan. Dalam konteks ini, motivasi berperan sebagai mediator yang mempengaruhi hubungan antara *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* secara tidak langsung.

5. Kesimpulan

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengurus Pokdarwis Desa Jatimulyo dan Hargowilis. Mengindikasikan Pokdarwis Jatimulyo dan Hargowilis harus tetap meningkatkan rasa menjadi bagian dari Pokdarwis sebagai komitmen organisasi menjadi salah satu faktor mendukung motivasi. Dari hasil temuan dilapangan terbukti Komitmen organisasi dari pengurus Pokdarwis diantaranya adalah dengan adanya rasa menjadi bagian dari Pokdarwis, dengan adanya perilaku semacam

ini akan membentuk motivasi yang positif dari para pengurus dalam mengelola Pokdarwis.

Work engagement berpengaruh signifikan terhadap motivasi pengurus Pokdarwis Pemerintah Desa Jatimulyo dan Hargowilis. Mengindikasikan Pengurus pokdarwis jatimulyo dan Hargowilis yang melakukan pekerjaannya dengan penuh makna dan tujuan akan meningkatkan motivasi kerja pengurus Pokdarwis. Dari hasil temuan bahwasanya dengan adanya sikap yang peduli terhadap pekerjaan dan antusias yang tinggi mendorong motivasi dari pengurus Pokdarwis.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pengurus Pokdarwis Pemerintah Desa Jatimulyo dan Hargowilis. Dengan demikian meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki pengurus dapat meningkatkan pula Organizational Citizenship Behavior. Dari temuan dilapangan terbukti Pengurus Pokdarwis yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bertahan di organisasi dan membantu desa nya untuk meningkatkan potensi wisatanya.

Work engagement tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pengurus Pokdarwis Desa Jatimulyo dan Hargowilis. Meskipun pengaruh yang ditimbulkan tidaklah bermakna, namun tetap memberikan arah yang positif bagi Organizational Citizenship Behavior. Pengurus Pokdarwis selain menjadi pengurus juga merupakan pengusaha atau pekerja sehingga keterikatan kerja mempengaruhi organizational citizenship behavior pengurus.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pengurus Pokdarwis Desa Jatimulyo dan Hargowilis. Dengan demikian motivasi pengurus dalam mengelola Pokdarwis yang tinggi akan meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior dalam membantu keberlangsungan Pokdarwis dalam mencapai tujuannya. Dari hasil temuan di lapangan terbukti bahwa pengurus Pokdarwis saling membantu dalam pencapaian tujuan Pokdarwis sehingga hal ini dapat meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior positif di Pokdarwis.

Secara tidak langsung variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui motivasi. Dengan demikian variabel motivasi berhasil menjadi mediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pengurus Pokdarwis Desa Jatimulyo dan Hargowilis.

Secara tidak langsung variabel work engagement berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui motivasi. Dengan demikian variabel motivasi berhasil menjadi mediasi pengaruh work engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pengurus Pokdarwis Pemerintah Desa Jatimulyo dan Hargowilis.

Daftar Pustaka

- Abdullah. (2011). *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Budi, Santoso, P., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2021). The Role of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Performance: Evidence from Indonesian Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*. 1(1): 22–31.
- Dewi, O. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Tugu Media Komunikasindo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 10(1).
- Hermawanto, A. R., Ahman, E., & Supriadi, Y. N. (2022). Mediation Effects of Organizational Commitment between Organization Citizenship Behavior, Transformational Leadership, and Quality of Work Life. *Quality-Access to Success*. 23(189): 107-117.
- Kurniasih, D., Setyoko, P. I., & Saputra, A. S. (2022). Public Health Center Performance during Covid-19 Pandemic: What are The Contribution of Knowledge Sharing, Work Motivation, Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. 3(6): 148-168.
- Megasari, I., & Wahyu, M. S. (2022) The Effect of Principal Academic Supervision and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Teacher Work Motivation.
- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah, S. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 299-312.
- Ramadhanty, D. A., Putri, M. U., & Asbari, M. (2022). The Influence of Total Quality Management on Organizational Performance on Bank Services.
- Sa’adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies*. 3(1): 112–131.
- Sapriansyah, A., & Effendi, R. (2022) The Effect of Organizational Culture and Organizational Climate Through Motivation Work towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Elementary School Teachers in Lamphong.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliati N. N., Saptal. K. S., Sujanal. W., & Widnyani A. A. D. (2022). Organizational Commitment: The Mediator for Work Motivation and Organizational Climate Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*. 8(3): 779.
- Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 18
- Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata Pasal 4
- Vita, B. M., & Setyowati, W. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Serta Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Bank Jateng Purbalingga). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 10(1): 76-90.
- Wahyuningrat, W., & Rusmawan, T. (2022). The Role of Perceived Organizational Support (POS), Emotional Intelligence (EI) and Organizational Commitment (OC) on Organizational

Citizenship Behavior (OCB) of Government staff. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. 3(6): 175-184.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Widyaningrum, A. M. (2022). *Motivasi Kerja Part Time Ditinjau Dari Work Engagement, Passion, Islamic Work Ethic, dan Work Study Conflict Pada Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS)*.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).