



Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan OCB Terhadap Motivasi Pelayanan Publik Pegawai Kecamatan

Syamsir*¹

¹ Master of Public Administration, Faculty of Social Sciences, Universitas Negeri Padang

*Email: syamsir@fis.unp.ac.id (Corresponding Author)

Abstract

This article tried to explore the extent to which organizational commitment, leadership and organizational citizenship behavior (OCB) affected the public service motivation (PSM) of subdistrict employees in Limapuluh Kota Regency. The background of this study was the low PSM that has an impact on the quality of public services, especially in several subdistrict areas. The population in this study included all subdistrict employees in Limapuluh Kota Regency, with 94 respondents selected randomly and proportionally. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The finding of this study showed that organizational commitment, leadership, and OCB simultaneously and partially had significant effects on public service motivation. Based on these results, this study recommended strengthening organizational commitment, leadership, public service motivation in employee recruitment, and organizational culture, providing institutional support, and encouraging positive behavior to increase the enthusiasm of the apparatus in public services.

Keywords: Organizational Commitment, Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Public Service Motivation, public employee.

Received May 22, 2026

Revised July 2, 2026

Published August 6, 2026



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2018 by author.

Pendahuluan

Selain persoalan mentalitas kerja yang kurang baik, persoalan lain yang sedang menggejala di kalangan pegawai pemerintah di Indonesia adalah persoalan rendahnya kualitas pelayanan publik. Perubahan ke arah perbaikan kualitas pelayanan publik selama ini belum mengalami perubahan yang berarti meskipun sudah cukup sering dilakukan upaya pembinaan, seperti peningkatan kesejahteraan, peningkatan kualitas SDM, dan sebagainya. Namun perkembangan kualitas pelayanan birokrasi belum menunjukkan perbaikan yang signifikan, termasuk pelayanan di tingkat kecamatan. Kondisi seperti ini diduga ada kaitannya dengan persoalan rendahnya motivasi pelayanan publik (public service motivation = PSM) di kalangan pegawai dalam menjalankan fungsi mereka sebagai aparatur negara dan pelayan masyarakat, disamping kelemahan dalam aspek lain seperti kualitas OCB, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan sebagainya. Gejala rendahnya motivasi pelayanan publik aparatur pemerintah tersebut juga terjadi pada beberapa instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

Dalam konteks pemerintahan lokal seperti kecamatan, motivasi pelayanan publik memiliki peran yang sangat strategis. Sebagai unit administratif yang langsung berinteraksi dengan masyarakat, kecamatan menjadi representasi pemerintah di tingkat akar rumput. Pegawai kecamatan yang bermotivasi tinggi dalam pelayanan publik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugas administratif dengan baik, tetapi juga berfungsi sebagai agen perubahan yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat. Oleh karena itu, memahami dan mengelola

faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pelayanan publik, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, dan OCB, menjadi langkah penting dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan responsif.

Oleh karena itu melalui penelitian ini akan diungkapkan: 1) Bagaimanakah gambaran motivasi pelayanan publik, OCB, komitmen organisasi, dan kepemimpinan di kalangan pegawai pada instansi pemerintahan kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota Provinsi Sumatera Barat?; 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi, kepemimpinan, dan OCB terhadap motivasi pelayanan publik (PSM) di kalangan pegawai?

Tinjauan Kepustakaan

Secara teoritis, motivasi pelayanan publik atau PSM merupakan salah satu faktor yang sangat penting peranannya dalam menentukan tindakan atau perilaku seseorang, termasuk dalam menentukan tinggi atau rendahnya kualitas pelayanan publik seorang pegawai. PSM (Public Service Motivation) sering diartikan sebagai motivasi yang mencakup tiga hal, yaitu: 1) orientasi pelayanan seseorang yang ditujukan bagi kepentingan masyarakat, 2) orientasi untuk menolong orang lain, dan 3) dan orientasi yang mengandung semangat untuk memperoleh prestasi yang bersifat intrinsik atau yang berorientasi pelayanan (Crewson, 1997); Wranik, et.al, 2023). Orientasi-orientasi seperti ini biasanya terdapat dan menjadi ciri khas di kalangan pegawai sektor publik (Perry dan Wise, 1990). Motivasi itu berhubungan dengan empat dimensi, yaitu: 1) ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, 2) tanggung jawab terhadap kepentingan publik, 3) perasaan haru atau kasihan, dan 4) sikap pengorbanan diri (Perry dan Wise, 1990; Perry 1996).

Pandey dan Stazyk (2008) menjelaskan bahwa latar belakang yang mempengaruhi PSM dikategorikan ke dalam tiga macam: faktor sosio-demografi, latar belakang institusi sosial, dan lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Perry (1997) PSM dipengaruhi oleh: 1) Sosialisasi dalam keluarga, 2) Sosialisasi Agama, 3) Keahlian, 4) Ideologi Politik, dan 5) Kondisi Demografis. Dalam penelitiannya yang lain, Perry (2000) mengkategorikan faktor-faktor yang mempengaruhi PSM ke dalam tiga macam, yaitu: 1) konteks sosio-historis, 2) karakteristik individu, dan 3) konteks motivasi. Sedangkan menurut Camilleri (2007) PSM dapat dipengaruhi oleh: karakteristik pribadi, peran, persepsi pekerja terhadap organisasi, hubungan pekerja-pemimpin, dan karakteristik pekerjaan.

PSM sangat erat hubungannya dengan kinerja dan pelayanan seseorang pegawai. Menurut Christensen dan Wright (2011): Individu dengan tingkat PSM yang tinggi akan lebih tertarik bekerja pada organisasi publik dan akan memperlihatkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi kepada persoalan kemasyarakatan. Menurut Frederickson (1997): Seruan atau motivasi pelayanan publik merupakan jantung dari "semangat" administrasi publik. Sementara Lewis dan Alonso (2001) menemukan adanya hubungan yang positif antara motivasi pelayanan publik dan kinerja (performance) pegawai. Choi (2001) juga menemukan bahwa tingkat PSM pegawai negeri di Korea mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap pandangan pegawai terhadap peranan dan tanggungjawab mereka dalam pelayanan publik.

Cukup banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa PSM dapat dipengaruhi oleh variabel OCB (Podsakoff & MacKenzie, 2016; Organ et.al., 2006), komitmen organisasi (Riba & Ballart, 2016; Im et al., 2016; Pham et al., 2024; Vandenabeele, 2009), dan kepemimpinan (Potipiroon dan Ford, 2017). Selanjutnya, hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi bisa mempengaruhi OCB, seperti hasil-hasil penelitian Mukaromah & Khalid (2024); Niveditha & Padhy, (2024); Haryati et.al., (2024); Setyawati et.al. (2024)

Selain itu, hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan bisa mempengaruhi OCB, seperti hasil-hasil penelitian Susanto, A. et al (2020), Danubrata & Khasanah (2021), Aisyah & Wartini (2017), Muterera et al. (2024); Armawinda dan Syamsir (2023), Novella dan Syamsir (2022). Demikian juga halnya penelitian lain seperti Rahayu (2017), Pertiwi, Mukhtar, Supriyati (2018), Gunawan (2016), Wijonarko (2021), Aisyah dan Wartini (2017), Susanto, Hadiyati dan Martaleni (2020), Cahyono, Sularso, dan Sumani (2016), Danubrata dan Khasanah (2021), Lubis, Sadalia, dan Absah (2021), Syamsir dan Jumiati (2021, 2022), dan lain-lain juga menunjukkan adanya hubungan antara variabel integritas (komitmen) dan kepemimpinan terhadap OCB di kalangan pegawai pemerintah maupun swasta. Pembinaan

PSM dan komitmen pegawai juga perlu mempertimbangkan aspek atau variabel lain yang mungkin mempengaruhinya (Rosmi dan Syamsir, 2020); Syamsir dan Ali Embi, 2020; Ferial and Syamsir, 2021; dan Hasrul dan Syamsir, 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada dalam lingkungan instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling* yang jumlah sampelnya ditentukan berdasarkan rumus Yamane. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari sampel responden yang telah ditetapkan melalui angket dengan menetapkan empat alternatif jawaban tertutup dengan menggunakan skala Likert.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, melakukan orientasi, dimana peneliti mengumpulkan data secara umum dan luas tentang gambaran setting penelitian ini. Kedua, melakukan eksplorasi pengumpulan data (melalui angket) secara lebih terarah dan sesuai dengan fokus dan permasalahan penelitian serta mengetahui sumber data, responden yang diteliti. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk mean dan TCR untuk data yang bersifat deskriptif. Sedangkan data primer penelitian ini diolah dengan menggunakan teknik uji *multiple linear regression test*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik (*Public Service Motivation=PSM*) di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota. Dengan demikian secara statistik boleh disimpulkan bahwa motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota dapat diprediksi dipengaruhi oleh beberapa variabel ini. Temuan ini memperkuat pentingnya manajemen sumber daya manusia yang strategis dalam meningkatkan kinerja birokrasi publik, terutama di tingkat kecamatan sebagai garda terdepan pelayanan publik kepada masyarakat.

1. Gambaran tingkat komitmen organisasi, kepemimpinan, OCB, dan PSM Pegawai instansi Kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota

Permasalahan pertama yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: Bagaimanakah gambaran tingkat komitmen organisasi, kepemimpinan, OCB, dan Motivasi Pelayanan Publik (PSM) Pegawai instansi Kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota?. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor dari ketiga variabel dalam penelitian ini pada instansi kecamatan tersebut, terangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Rata-rata Skor tingkat komitmen organisasi, kepemimpinan, OCB, dan Motivasi Pelayanan Publik (PSM) di kalangan Pegawai instansi Kecamatan

Variabel	Mean	TCR	Kategori
1. Komitmen Kerja	3,18	79,38%	Tinggi
2. Kepemimpinan	2,98	74,50%	Cukup Tinggi
3. OCB	3,20	80,00%	Tinggi
4. Motif Plyn Publik (PSM)	2,60	64,99%	Cukup Tinggi

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dipahami bahwa rata-rata skor komitmen organisasi, dan OCB Pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota tersebut, secara umum termasuk kategori “Tinggi” saja dengan skor mean 3,18 (TCR = 79,38%) dan 3,20 (80,00%), dan belum mencapai tingkat “sangat tinggi”. Sementara dalam aspek kepemimpinan dan motivasi

pelayanan publik, skor rata-rata pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota secara umum hanya termasuk kategori “cukup tinggi” saja dengan skor mean 2,98 (TCR = 74,50%) untuk kepemimpinan, sedangkan untuk variabel motivasi pelayanan publik juga termasuk kategori “cukup tinggi” bahkan hampir masuk kategori “rendah” dengan mean 2,60 (64,99%). Ini berarti bahwa dalam kedua aspek, komitmen organisasi dan OCB, pada institusi tersebut sudah terindikasi cukup maksimal, meskipun masih perlu ditingkatkan lagi agar mencapai kategori “Sangat tinggi” dan menjadi makin maksimal. Sementara dalam aspek kepemimpinan dan motivasi pelayanan publik perlu mendapat pembinaan agar menjadi lebih optimal.

2. Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan OCB terhadap motivasi pelayanan publik pada instansi Kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota

Permasalahan kedua yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah: bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi kepemimpinan dan OCB terhadap motivasi pelayanan publik pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota?. Pengaruh variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, dan OCB terhadap motivasi pelayanan publik dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan kajian/survei pendahuluan terhadap beberapa pegawai dan juga didasarkan pada kajian-kajian relevan yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, atau pendapat (teori) dari para pakar (teoretisi) yang ahli di bidangnya. Secara umum, hasil uji *regresi* mengenai pengaruh komitmen organisasi kepemimpinan, dan OCB terhadap motivasi pelayanan publik pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota tersebut dapat dideskripsikan seperti pada Tabel 2 dan 3. Namun sebelum uji regresi dilakukan, terlebih dulu telah dilakukan uji asumsi regresi.

Asumsi Regresi

Sebelum uji regresi dibuat maka terlebih dahulu telah dilakukan uji asumsi regresi untuk regresi linear berganda yang meliputi uji normalitas, linearitas, homoskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas, terhadap variabel bebas, yaitu variabel disiplin organisasi dalam kaitannya dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi.

1) Uji Normalitas dan Linearitas

Uji normalitas dan linearitas dalam data penelitian ini menunjukkan bahwa semua data variabel adalah normal dan linear, seperti terlihat dalam uraian berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk persyaratan penggunaan teknis analisis regresi. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian pada $\alpha = 0.05$

- 1) Jika nilai Sig. Uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 berarti distribusi data sampel dinyatakan normal
- 2) Jika nilai Sig. Uji *Kolmogorov-Smirnov* < 0,05 berarti distribusi data sampel dinyatakan tidak normal

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

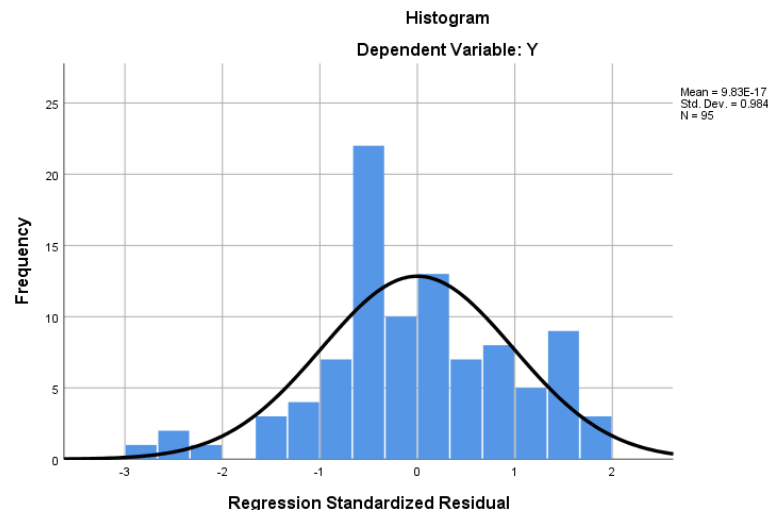
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig.	Alpha	Distribusi
1.	Komitmen Organisasi (X1)	0,130	0,05	Normal
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,215	0,05	Normal
3.	OCB (X3)	0,055	0,05	Normal
4.	PSM (Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Pada tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Motivasi Pelayanan Publik (Y) adalah sebesar 0,200, variabel Komitmen Organisasi (X1) adalah sebesar 0,130, variabel kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,203 dan variabel Organisasi Citizensip Behavior (OCB) adalah sebesar 0,055 yang lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, terlihat bahwa nilai signifikan dari semua variabel lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan alpha 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah berdistribusi normal, maka analisis regresi dapat dilaksanakan. Selanjutnya, hasil uji linearitas dapat pula dilihat berdasarkan grafik plot pada gambar berikut:

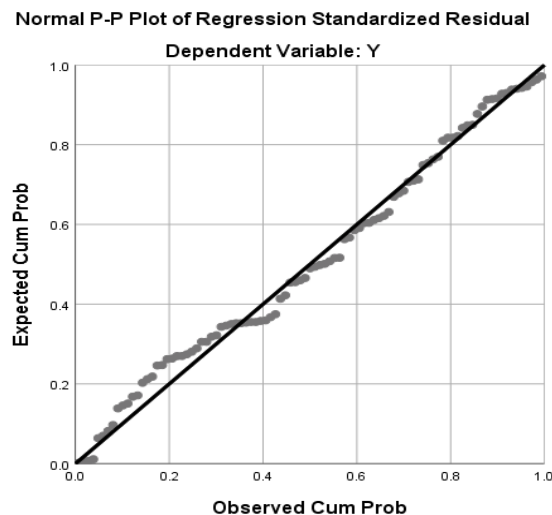
Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan analisis grafik dan juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat dari nilai Kolmogorov-Smirnov z dan nilai Asymp.Sig nya.



Gambar 1. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini.



Gambar 2. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual linear.

Selanjutnya uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji ini akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Adapun hasil pengolahan data untuk uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X1)	0,051	0,05	Linear
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,186	0,05	Linear
3.	OCB (X3)	0,608	0,05	Linear

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Sesuai dengan hasil pengujian linearitas yang telah dilakukan, terlihat bahwa nilai signifikan besar dari 0,05 yang berarti bahwa hubungan bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Organization Citizenship Behaviour (OCB) berpola linear terhadap Motivasi Pelayanan Publik.

c. Uji Heteroskedastisitas

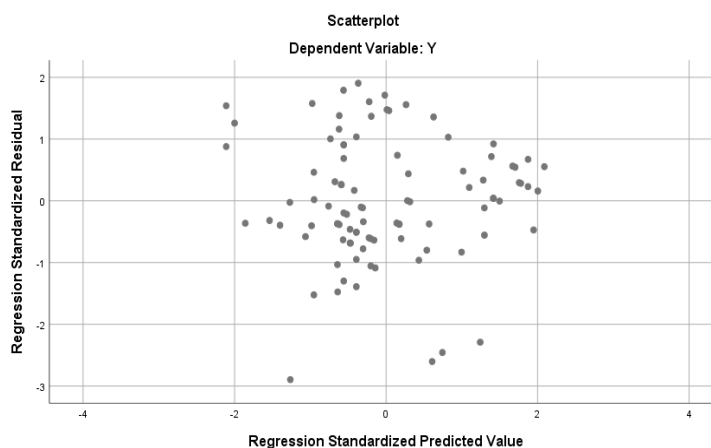
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model penelitian yang baik adalah jika tidak terjadinya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Gletser. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X1)	0,772	0,05	Tidak Heteroskedastisitas
2.	Kepemimpinan (X2)	0,170	0,05	Tidak Heteroskedastisitas
3.	OCB (X3)	0,440	0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0,772, variabel Kepemimpinan adalah 0,170 dan variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) adalah 0,440. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari alpha ($\alpha=0,05$) dengan demikian uji heteroskedastisitas telah terpenuhi, maka data dapat dilanjutkan dengan pengolahan analisis regresi berganda. Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 3. terlihat bahwa menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menentukan nilai dU, dL, 4-dU, 4-dL dan nilai Durbin Watson. Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson dengan $n=95$, $k=3$, kemudian dapat ditentukan nilai $dL=1,601$, $dU=1,731$, jadi $4-DW=2,262$ dan $4-dU=2,269$, nilai Durbin Watson= 1,738 diperoleh dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1.	.488 ^a	.238	.213	4.534	1.738
Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kepemimpinan (X2), OCB (X1)					

Sumber: Penelitian 2025

Karena $dU < DW < 4-dU$ ($1,731 < 1,738 < 2,269$) maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemuka adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai VIF	Toleransi	Batas FIF	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X1)	2,257	0,543	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	Kepemimpinan (X2)	1,075	0,831	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3.	OCB (X3)	2,208	0,553	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Penelitian 2025

Hasil perhitungan nilai toleransi yang menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 0,01 dan hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkam bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Regresi

Hasil uji regresi pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan, dan OCB terhadap motivasi pelayanan publik dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

(Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan OCB Terhadap Motivasi ...)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan OCB secara Simultan terhadap Motivasi Pelayanan Publik Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.488 ^a	.238	.213	4.534	1.738

a. Predictors: (Constant), OCB, Kepemimpinan, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.868	3	194.956	9.485	.000 ^a
	Residual	1870.459	91	20.554		
	Total	2455.326	94			

a. Predictors: (Constant), OCB, Kepemimpinan, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Pelayanan Publik

Angka R sebesar 0.488 dalam Tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel motivasi pelayanan publik dengan variabel komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB adalah *cukup kuat* karena angka tersebut hampir mendekati angka 0.5. Sedangkan angka R^2 (*R Square*) adalah sebesar 0.238 dan angka *Adjusted R²* sebanyak 0.213. Hal ini berarti bahwa ada sekitar 23,8% variasi dari motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota yang bisa dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, yaitu komitmen kerja kepemimpinan, dan OCB. Dengan kata lain, hanya terdapat sebanyak 23,8% kontribusi variabel bebas, yaitu komitmen kerja kepemimpinan, dan OCB, terhadap variabel terikat, motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau F test didapati hasil F dengan df 3/94 sebanyak 194.956 dengan taraf signifikansinya 0.000^a. Artinya adalah bahwa pengaruh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini (komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB) terhadap variabel bebas (motivasi pelayanan publik) adalah *signifikan*. Artinya, karena probabilitas (0.000) lebih kecil daripada 0.05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi motivasi pelayanan publik pegawai instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota. Dengan kata lain, bahwa variabel komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB memang berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik pegawai instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota yang menjadi sampel penelitian ini.

Selanjutnya, bila dilihat secara parsial (sendiri-sendiri) maka pengaruh dari ketiga variabel bebas (komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB) tersebut terhadap variabel terikat motivasi pelayanan publik dapat pula digambarkan secara ringkas dalam Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi secara sendiri-sendiri untuk Komitmen Kerja, Kepemimpinan, dan OCB terhadap Motivasi Pelayanan Publik Pegawai Instansi Kecamatan

Variabel Bebas	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1. Komitmen Kerja	.437 ^a	.191	.182	.000 ^a
2. Kepemimpinan	.234 ^a	.055	.045	.022 ^a
3. OCB	.446	.199	.190	.000 ^a

* $p \leq 0.05$

Berdasarkan Tabel 8 di atas, ternyata ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu motivasi pelayanan publik pegawai instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota, seperti terlihat pada kolom *Sig.*; angka *Sig.*-nya lebih kecil daripada 0,05. Ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut bisa menjadi penentu secara signifikan terhadap mereka apakah mereka akan memiliki tingkat motivasi pelayanan publik yang tinggi atau rendah dalam menjalani tugas mereka sebagai pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota.

Selanjutnya, angka *R* sebesar 0.437 (untuk komitmen kerja) dan 0.234 (untuk kepemimpinan) dan 0.446 (untuk OCB) dalam Tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel motivasi pelayanan publik dengan variabel komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB adalah *cukup kuat*, terutama untuk komitmen kerja dan OCB, karena angka tersebut mendekati angka 0.5. Sedangkan angka R^2 (*R Square*) adalah sebesar 0.191, 0.155, dan 0.199; dan angka *Adjusted R²* sebanyak 0.182, 0.045, dan 0.190. Hal ini berarti bahwa ada sekitar 18,2%, 4,5%, dan 19,0% variasi dari motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota yang bisa dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, yaitu komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB. Dengan kata lain, terdapat hanya terdapat sebanyak 18,2% kontribusi variabel komitmen kerja, 4,5% kontribusi variabel kepemimpinan, dan 19,0% kontribusi variabel OCB terhadap variabel terikat, motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Pembahasan

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, hasil penelitian ini antara lain menunjukkan bahwa rata-rata skor kadar (tingkat) motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota berada pada kategori “cukup tinggi”, namun belum berada pada kategori “tinggi” apalagi “sangat tinggi”, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 2,60 dalam rentangan skor 1 – 4 (TCR = 64,99%) untuk variabel motivasi pelayanan publik; 3,18 (TCR = 79,38%) untuk variabel komitmen kerja; 2,98 (TCR = 74,50) untuk variabel kepemimpinan, dan 3,20 (TCR = 80,00%) untuk variabel OCB. Dengan demikian, antara lain dapat dipahami bahwa pada dasarnya pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota belum memiliki kadar motivasi pelayanan publik, komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB yang sangat tinggi, maksimal, dan sangat memuaskan dalam pemberian layanan publik pada institusi tempat mereka bertugas, dan masih perlu lebih ditingkatkan lagi agar menjadi maksimal dan sempurna.

Dalam beberapa teori dan hasil penelitian memang terbukti bahwa PSM atau motivasi pelayanan publik sangat erat hubungannya dengan kinerja dan pelayanan seseorang pegawai. Menurut Christensen dan Wright (2011): Individu dengan tingkat PSM yang tinggi akan lebih tertarik bekerja pada organisasi publik dan akan memperlihatkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi kepada persoalan kemasyarakatan. Menurut Frederickson (1997). Seruan atau motivasi pelayanan publik merupakan jantung dari “semangat” administrasi publik. Sementara Lewis dan Alonso (2001) menemukan adanya hubungan yang positif antara motivasi pelayanan publik dan kinerja (performance) pegawai. Choi (2001) juga menemukan bahwa tingkat PSM pegawai negeri di Korea mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap pandangan pegawai terhadap peranan dan tanggungjawab mereka dalam pelayanan publik.

Selain itu, beberapa hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa cukup banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa PSM dapat dipengaruhi oleh variabel OCB (Podsakoff & MacKenzie, 2016; Organ et.al., 2006), komitmen organisasi (Riba & Ballart, 2016; Im et al., 2016; Pham et al., 2024; Vandenabeele, 2009), dan kepemimpinan (Potipiroon dan Ford (2017). Selanjutnya, hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi bisa mempengaruhi OCB, seperti hasil-hasil penelitian Mukaromah & Khalid, 2024; Niveditha & Padhy, 2024; Haryati et.al., 2024); Setyawati et.al., 2024)

Selain itu, hasil-hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan bisa mempengaruhi OCB, seperti hasil-hasil penelitian Susanto, A. et al (2020), Danubrata & Khasanah (2021), Aisyah & Wartini (2017), Muterera et al. (2024); Armawinda dan Syamsir (2023), Novella dan Syamsir (2022). Demikian juga halnya penelitian lain seperti Rahayu

(2017), Pertiwi, Mukhtar, Supriyati (2018), Gunawan (2016), Wijonarko (2021), Aisyah dan Wartini (2017), Susanto, Hadiyati dan Martaleni (2020), Cahyono, Sularso, dan Sumani (2016), Danubrata dan Khasanah (2021), Lubis, Sadalia, dan Absah (2021), Syamsir dan Jumiaty, 2021, 2022 dan lain-lain juga menunjukkan adanya hubungan antara variabel integritas (komitmen) dan kepemimpinan terhadap OCB di kalangan pegawai pemerintah maupun swasta. Pembinaan PSM dan komitmen pegawai juga perlu mempertimbangkan aspek atau variabel lain yang mungkin mempengaruhinya (Rosmi dan Syamsir, 2020); (Syamsir dan Ali Embi, 2020); (Ferial and Syamsir, 2021); dan Hasrul dan Syamsir, 2023.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan antara lain bahwa kualitas atau tingkat motivasi pelayanan publik, komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota masih berada pada kategori “tinggi” dan “cukup tinggi” dan masih perlu ditingkatkan lagi agar menjadi “sangat tinggi”. Kurang maksimalnya tingkat motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota ternyata ada kaitannya dengan komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB yang terbangun di kalangan mereka. Namun bisa jadi hal ini berkaitan erat juga dengan beberapa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, semangat kerja, motivasi kerja, factor demografis, dan lain sebagainya.

Kualitas komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB secara teori dan berdasarkan beberapa kajian terdahulu memang berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya motivasi pelayanan publik dengan berbagai aspeknya itu besar kemungkinan disebabkan oleh rendahnya komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB pegawai dalam suatu institusi. Hal demikian juga berlaku untuk hasil penelitian ini yang menemukan hal yang senada dengan hasil penelitian dan teori terdahulu. Ini berarti bahwa hasil penelitian ini merupakan penemuan yang dapat memperkuat atau memperkaya teori dan penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain bahwa karena hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen kerja, kepemimpinan, dan OCB dapat mempengaruhi motivasi pelayanan publik pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota, maka perlu dilaksanakan penelitian lanjutan untuk memastikan variabel lain yang juga mempengaruhi tingkat motivasi pelayanan publik pegawai pada instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi alat ukur (instrument) yang memang hanya didasarkan pada persepsi para pengisi angket yang mungkin saja akan mengandung unsur subjektivitas dari pengisi angket yang bersangkutan. Oleh sebab itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan juga untuk menggunakan dan melengkapi dengan instrumen penelitian lainnya yang lebih akurat sehingga data yang didapatkan lebih tinggi tingkat akurasi dan lebih terjamin kesahihannya (validitasnya).

Daftar Kepustakaan

- Aisyah, L. N., & Wartini, S. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional”. *Management Analysis Journal*. 5(3), 229–243.
- Aisyah, L.N., & Wartini, S. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional”. *Management Analysis Journal*. 5(3), 229–243.
- Armawinda, Putri dan Syamsir (2022). “The Influence of Leadership, Self-Efficacy, and Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour of State Civil Apparatus”. *Jurnal Administrasi*, Vol. 9, Issue 2, July-December 2022

- Cahyono, B. C., Sularso, R. A., & Sumani, S. (2016). "Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan stress kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember". *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12(1).
- Camilleri, Emanuel. (2007). "Antecedents Affecting Public Service Motivation". *Personnel Review*, 2007, Vol. 36, Issue: 3 pp. 356 – 377.
- Choi, Young Joon. (2001). "A Study of Public Service Motivation: The Korean Experience". *Ph.D. Dissertation*, University of Idaho.
- Christensen, Robert K. and Bradley E. Wright. (2011). "The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit". *Journal of Public Administration Research and Theory*. February 2011, Vol. 21:723–743
- Crewson, P.E. (1997). "Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect" *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. (4) p. 499-518.
- Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). "Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Non ASN di BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DIY Terminal Penumpang Tipe A Kebumen). *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(April), 338–353.
- Danubrata, M. D., & Khasanah, N. (2021). "Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Non ASN di BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DIY Terminal Penumpang Tipe A Kebumen). *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(April), 338–353.
- Ferial and Syamsir. (2021). "The influence of integrity on employee performance". *Asian Journal of Behavioural Sciences*. Vol. 3, No. 1, 97-104, 2021. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs>.
- Frederickson, H. George. (1997). *The spirit of public administration*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Gunawan, R. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya". *AGORA*, 4(1), 60–66.
- Haryati, E., Widodo, A. P., & Widodo, T. S. (2024). "The influence of job embeddedness and organizational commitment on organizational citizenship behavior in BULOG". *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(1), 70–79.
- Hasil survei awal (penelitian pendahuluan) melalui wawancara dengan beberapa staf dan pimpinan dan studi dokumentasi pada beberapa instansi kecamatan di Kabupaten Limapuluh Kota dan Pasaman Barat sekitar Januari 2025.
- Hasrul, Doni Mhd. dan Syamsir. (2023). "The Effect of Integrity, Professionalism and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior in Kerinci District Ministry of Religion Office" *International Journal of Educational Review, Law, and Social Science*. Vol. 3 No.1.].
- Im, T., Campbell, J. W., & Jeong, J. (2016). "Commitment Intensity in Public Organizations: Performance, Innovation, Leadership, and PSM". *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 219–239. <https://doi.org/10.1177/0734371X13514094>
- Lewis, Gregory B. and P. Alonso. (2001). "Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector". *The American Review of Public Administration*. 31: p. 363-380.

-
- Lubis, Ismail, Isfenti Sadalia, dan Yeni Absah. (2021). "The Effect of Transformational Leadership and Organization Justice on Employee Time Theft in the Government Environment of Mandailing Natal Regency". *International Journal of Research and Review*. DOI: <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210444> Vol.8; Issue: 4; April 2021 Website: www.ijrrjournal.com. E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237.
- Mukaromah, S., & Khalid, Z. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior: (Studi pada Karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan)". *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak*, 1(3), 296–311.
- Muterera, J., Hemsworth, D., Khorakian, A., Brett, J., & Kharazmi, L. (2024). "Exploring the interplay of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in enhancing organizational citizenship behaviour". *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 13(4), 176–188.
- Niveditha, M., & Padhy, P. C. (2024). "Impact of organizational structure and commitment on organizational citizenship behavior: Insights from the IT sector". *Multidisciplinary Reviews*, 7(9). <https://doi.org/10.31893/multirev.2024203>
- Novella, Ikhsani dan Syamsir. (2023). "The Influence of Leadership Style, Career Development and Compensation on Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants in The Sub-District City of Payakumbuh". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol 13, No 1.
- Organ, D.W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Pandey, Sanjay K. and Edmund C. Stazyk. (2008). "Antecedent and Correlates of Public Service Motivation" dalam Perry, James L., and Annie Hondeghem, eds. 2008. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.
- Perry, James, L. (1996). "Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity" *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. Volume 6, No. 1, p. 5-23
- Perry, James, L. (1997). "Antecedents of Public Service Motivation" *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. April 1997. p. 181-197.
- Perry, James, L. (2000). "Bringing Society In: Toward a Theory of Public Service Motivation". *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. April 2000. p. 471-488.
- Perry, James, L. and Lois Recascino Wise. (1990). "The Motivational Bases of Public Service" *Public Administration Review*, 50 (May/June): 367-373.
- Perry, James, L. and Lois Recascino Wise. (1990). "The Motivational Bases of Public Service" *Public Administration Review*, 50 (May/June): 367-373.
- Pertiwi, R., Mukhtar, M., Supriyati, Y. (2019). "The Influence of ethical leadership, integrity, affective commitment and trust on (OCB) of teachers at State Senior High School at The City of Depok". *Proceedings of the 1st International Conference on Innovation in Education (ICoIE 2018)*: 578-584.
- Pham, T. P. T., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). "The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector". *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. (2016). "Organizational citizenship behavior: Introduction and overview of the handbook". In *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior* (p. 1). Oxford University Press New York, NY.
-

- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). "Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership". *Public Personnel Management*, 46(3), 211–238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>
- Rahayu, E. S. (2017). "Pengaruh budaya kerja, integritas dan kepercayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada dosen Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains* Vol. 15 No. 1 Maret 2017 E-ISSN: 2252-8490. <http://Doi.Org/10.21009/Econosains.015.1.3>, 15(1).
- Riba, C., & Ballart, X. (2016). "Public service motivation of Spanish high civil servants. Measurement & effects". *Revista Espanola de Investigaciones Sociologicas*, 154, 65–82. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.154.65>
- Rosmi and Syamsir. (2020). "the important of integrity values as corruption prevention measures". *TEST Engineering and Management Journal*. Vol. 83 (March-April 2020).
- Setyawati, A., Pakpahan, M., & Marsella, P. E. (2024). "Organizational Commitment and Job Satisfaction Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of PT Anugerah Sekuritas Indonesia". *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika*, 16(2), 101–112.
- Susanto, A., Hadiyati, E., & Martaleni. (2020). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Employee Engagement Pada KPP Pratama Malang Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 21(3), 94–109.
- Susanto, A., Hadiyati, E., & Martaleni. (2020). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Employee Engagement Pada KPP Pratama Malang Selatan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 21(3), 94–109.
- Syamsir and Ali Embi. (2020). "Integrity development through PSM for corruption prevention among public servant". *International Journal of Psychosocial Rehabilitation (IJPR)*. Vol. 24 (8), 1437 – 1448.
- Syamsir dan Jumiati. (2021). "Model pembinaan integritas pegawai pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat". *Laporan Penelitian* (Tahun 1). Univ. Negeri Padang: LP2M.
- Syamsir dan Jumiati. (2022). "Model pembinaan integritas pegawai pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat". *Laporan Penelitian* (Tahun 2). Univ. Negeri Padang: LP2M.
- Vandenabeele, W. (2009). "The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship". *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11–34.
- Wijonarko, G. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Menuju Peningkatan Kinerja Karyawan". *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(2): 478–487.
- Wranik, W. D., McGowan, R., DeRiviere, L., Caron, I., Grace, J., Boulet, M., & Filbee, K. S. (2023). "Staying Motivated: The Study Protocol for a Life-Course Analysis of the Career Paths of Canadian Public Servants". *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 16094069221149496.