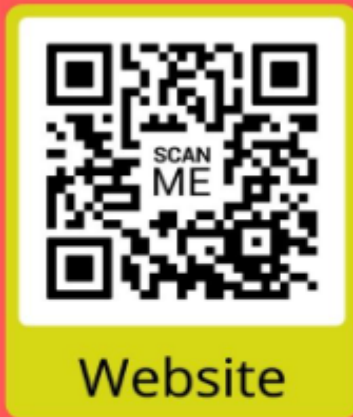


ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Table Of Contents

<b>Journal Cover</b> .....	1
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact .....	5
Cite this article .....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title .....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	7

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Intrinsic Motivation Organizational Support Commitment and OCB in Rural Banking: Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi, Komitmen, dan Perilaku Organisasi yang Baik (OCB) dalam Perbankan Pedesaan

Anisa Lukitasari, [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id) (\*)

*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

Rifdah Abadiyah, [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

(\*) Corresponding author

### Abstract

**General Background** Banking institutions require employee behaviors that exceed formal job descriptions to maintain service quality and organizational sustainability. **Specific Background** BPR Delta Artha Perseroda faces challenges related to low Organizational Citizenship Behavior among employees, reflected in limited cooperation, initiative, and participation. **Knowledge Gap** Previous studies have examined intrinsic motivation, organizational support, and organizational commitment separately, yet empirical evidence testing these variables simultaneously within rural banking institutions remains limited. **Aims** This study aims to examine the relationships between intrinsic motivation, organizational support, and organizational commitment with Organizational Citizenship Behavior at BPR Delta Artha Perseroda. **Results** Using a quantitative approach with multiple linear regression on 80 employees, the findings show that intrinsic motivation, organizational support, and organizational commitment each demonstrate significant relationships with Organizational Citizenship Behavior, with intrinsic motivation showing the strongest contribution. **Novelty** The study provides integrated empirical evidence from a rural banking context by analyzing these three variables concurrently within a single organizational setting. **Implications** The findings offer practical insights for human resource management in rural banks to strengthen internal motivation, organizational support mechanisms, and employee commitment in fostering positive discretionary workplace behaviors.

**Keywords:** Intrinsic Motivation, Organizational Support, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Rural Banking

#### Key Findings Highlights:

Employee internal drive shows the strongest association with discretionary workplace behavior.

Organizational assistance perceptions align with voluntary cooperative actions.

Emotional attachment to the institution supports sustained employee contribution.

Published date: 2025-11-11

## Pendahuluan

Perbankan memegang peran kunci dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan menyediakan fasilitas kredit kepada masyarakat dan pemerintah, serta produk keuangan seperti tabungan dan deposito yang membantu pengelolaan keuangan secara aman. Kredit KPR dan kendaraan juga difasilitasi untuk mendukung sektor perdagangan, jasa, dan industri dalam pembiayaan aktivitas ekonomi. Sebaliknya, BPR dirancang untuk melayani kebutuhan mikro, kecil, dan menengah (UMKM), terutama di wilayah pedesaan atau terpencil, dengan produk sederhana seperti tabungan, deposito, dan kredit guna mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan inklusi keuangan [1]. Dengan pendekatan personal, BPR menjangkau masyarakat yang sering luput dari perhatian lembaga keuangan konvensional, meskipun menghadapi tantangan seperti persaingan fintech, keterbatasan modal, dan regulasi ketat [2].

Bank diharuskan memiliki pelayanan yang berkualitas. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ini terlihat dari sikap membantu sesama, bersedia menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan. Sinergi dan kolaborasi dalam saling mendukung antar anggota sangat diperlukan agar pelayanan kepada Nasabah dapat berlangsung sesuai harapan. Diharapkan agar staf BPR Delta Artha Perseroda dapat meningkatkan rasa kebersamaan, menjadi lebih responsif, lebih cepat, memiliki keahlian, bersikap ramah, dan santun saat melayani nasabah. BPR Delta Artha Perseroda diharapkan dapat memberikan motivasi positif yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi yang berdampak pada BPR Delta Artha Perseroda.

Perilaku Organizational Citizenship Behavior pada sumber daya manusia BPR Delta Artha Perseroda tampak masih rendah. Ditemukan bahwa beberapa anggota pegawai yang ada di BPR Delta Artha Perseroda belum sepenuhnya menerapkan perilaku OCB. Mereka sering kali menunda pekerjaan, bersikap individualis dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya kurang komunikasi dengan rekan kerja, serta minimnya partisipasi dalam aktivitas bersama di luar jam kerja. Kemungkinan, Organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya motivasi intrinsik. Dukungan organisasi, serta komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi intrinsik seorang Pegawai BPR Delta Artha Perseroda dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya sesuai standar atau bisa melampauinya, individu yang terbebani pekerjaan yang banyak akan menurunkan sikap OCB karena mereka lebih mementingkan tugasnya sendiri, sehingga tidak bisa memberikan bantuan kepada rekan kerja yang lainnya. Peningkatan kualitas pada sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan Kredit dan fasilitas simpanan BPR Delta Artha Sidoarjo. Oleh sebab itu, diperlukan adanya dukungan dari tenaga kerja yang memiliki etika yang baik. Dengan demikian, BPR Delta Artha Perseroda harus berusaha untuk memberikan bantuan kepada masyarakat dengan keterampilan dan tanggung jawab yang dimiliki, tentunya membutuhkan dorongan dari dalam diri, dukungan, serta komitmen dari organisasi untuk dapat menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya.

Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh dari beberapa faktor yaitu budaya organisasi, motivasi intrinsik, serta komitmen organisasi. Salah satu faktor yang mengembangkan OCB di bank adalah Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang mampu mendorong individu untuk meraih prestasi dan berasal dari dalam diri individu atau lebih dikenal dengan istilah motivator [3]. Dorongan yang muncul dari dalam diri individu, disebut sebagai motivasi intrinsik. Motivasi ini mencerminkan seberapa besar seseorang tergerak untuk bekerja dengan cara yang efisien dan produktif [4]. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi [5].

Adanya OCB di BPR Delta Artha Perseroda juga diperkirakan memiliki pengaruh dari Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang bersama oleh beberapa anggota untuk membedakan organisasi tersebut dari yang lain [6]. Penyelesaian masalah yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi, yang membentuk pola yang terus menerus diterapkan dalam organisasi dinamakan budaya organisasi [7]. Komitmen organisasi Pegawai menjadi faktor penentu seberapa besar keinginan Pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mengembangkan produktivitas yang baik. Sebaliknya, jika Pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung memilih untuk meninggalkan organisasi, baik karena kemauan diri sendiri maupun diberhentikan oleh organisasi

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour [8], [9], [10]. Pada variabel dukungan organisasi, Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour [11], [12], [13], [14]. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi, Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap organizational citizenship behaviour [15], [16], [7], [17].

Penelitian ini berfokus pada peningkatan kualitas riset melalui motivasi dari dalam diri, dukungan dari organisasi, serta komitmen dalam pengambilan keputusan, menyelesaikan isu-isu yang ada, dan memperbaiki kerangka pemikiran. Ini menjelaskan pentingnya isu ini. Mengacu pada kekurangan dalam riset yang ada saat ini, peneliti melaksanakan penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behaviour di BPR Delta Artha Perseroda "

## Metode

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis melalui teknik analisis data regresi linier ganda dan pengukuran numerik dari variabel yang diteliti. Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai topik ini, penggunaan teknik survei sangat penting. Dalam menguji hipotesis, metode penelitian kuantitatif yang dikenal juga sebagai metode penemuan diterapkan pada populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan analisis data dan alat

penelitian. Dari pendekatan ini, ilmu pengetahuan dan teknologi baru telah ditemukan dan dikembangkan [18]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif untuk menganalisis komposisi dari variabel independen (X) serta hubungannya dengan variabel lainnya tanpa melakukan perbandingan.

## Sumber Data

Studi ini menggunakan data primer dari Pegawai BPR Delta Artha Perseroda, yang diperoleh melalui kuesioner google forms, serta data sekunder dari berbagai sumber untuk memastikan aksesibilitas data.

## Populasi dan Sampel

populasi adalah suatu wilayah yang tergeneralisasi terdiri atas subyek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang dipelajari oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdapat populasi yang diteliti yang merupakan satuan kerja Pegawai BPR Delta Artha Perseroda sebanyak 80 pegawai.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan itu diambil dengan total sampling sehingga seluruh populasi menjadi obyek penelitian. Penerapan metode sensus sampling dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Uji Validitas berfungsi untuk menilai keabsahan kuesioner yang dipakai peneliti. Pengujian validitas dalam studi ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan mengukur keterkaitan antara skor yang diperoleh dari setiap pertanyaan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistic Program for Special Science (SPSS) versi 25.0. Setelah pengujian dilakukan setiap butir pertanyaan, peneliti mengambil hasil yang terdapat pada kolom corrected item total correlation yang dijadikan sebagai nilai r hitung, kemudian r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan penentuan r tabel dimana degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau efektif jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan metode pengukuran tunggal dengan bantuan perangkat lunak Statistic Program for Special Science (SPSS) versi 25.0. Metode ini dievaluasi dengan memeriksa nilai pada kolom cronbach's alpha, jika hasil menunjukkan nilai cronbach alpha > 0,70 maka variabel dapat dianggap reliabel

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Seperti yang sudah diketahui, bahwa uji t dan uji F berasumsi bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Peneliti menerapkan uji statistik One Sample Normal Kolmogorov Smirnov Test. Selanjutnya, peneliti melihat nilai Asymp.Sig untuk menentukan apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dianggap normal apabila nilai sig. > 0,05

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki fungsi untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat keterkaitan atau kemiripan antar variabel independen (bebas). Peneliti melakukan analisis hubungan antar variabel dengan menguji regression dan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance pada tabel coefficient. Selanjutnya, peneliti menentukan nilai batas yang menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Peneliti menerapkan statistik uji Glejser dengan menunjukkan nilai signifikan variabel pada tabel coefficients, kemudian peneliti menarik kesimpulan mengenai model tersebut apabila probabilitas dari taraf sig. > 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas atau tidak ada kesamaan model dalam pengamatan

### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam studi ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda karena dalam penelitian ini memiliki guna meneliti variabel- variabel x yang mempengaruhi variabel y. Pada teknik ini menggunakan model analisis regresi yang mana mengetahui seberapa besar adanya pengaruh faktor-faktor Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen



Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil coefficients  $\beta$  yang kemudian dijadikan dalam bentuk sebuah persamaan regresi. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Organizational citizenship behaviour (Y)

a = Konstanta (nilai murni yang mengikuti variable X dan ikut mempengaruhi nilai Y)  $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien persamaan regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X1 = Motivasi instrinsik (variabel bebas)

X2 = Dukungan Organisasi (variabel bebas)

X3 = Komitmen Organisasi (variabel bebas)

e = nilai eror

## Uji Hipotesis Penelitian

Uji F

Menurut [19] Uji F memiliki fungsi untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas memiliki dampak secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat. Dalam studi ini Uji F, memiliki fungsi untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Organization Citizenship Behavior (OCB).

Peneliti melakukan pengambilan keputusan Uji F dengan memperhatikan hasil regresi pada tabel anova, apabila hipotesis alternatif diterima maka nilai Sig. < 0,05 dan membandingkan F hitung dengan F tabel. F tabel pada penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus  $k ; n - k - 1$  (Sujarweni 2015, 154). Peneliti dapat menyimpulkan apabila F hitung > F tabel artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Uji t

Menurut [19] uji statistik t memiliki fungsi untuk menunjukkan seberapa besar dampak satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penulis melakukan rancangan pengujian untuk menguji hipotesis guna untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti dengan melihat hasil regresi pada tabel coefficients, apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis alternatif diterima, artinya variabel independen (Motivasi Intrinsik, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (organizational citizenship behavior). Kemudian peneliti juga membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dapat ditentukan dengan rumus  $t \text{ tabel} = \alpha/2 ; n-k$ . Peneliti dapat membandingkan setelah t tabel diketahui, apabila t hitung > t tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis tersebut diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali [19] koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menilai sejauh mana jauh model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen tersebut. Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi dari hasil analisis regresi pada tabel Adjusted R Square. Kemudian menarik kesimpulan bahwa nilai Adjusted R<sup>2</sup> tersebut berada diantara nol dan satu maka memiliki arti bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir sepenuhnya menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen

## Hasil dan pembahasan

### Uji validitas

Uji Validitas diterapkan guna menilai apakah kuesioner yang dilakukan oleh peneliti itu sah atau tidak. Pengujian validitas dalam studi ini mengaplikasikan korelasi pearson, yang digunakan untuk menentukan hubungan antara skor yang dihasilkan dari item-item pertanyaan dengan bantuan software Statistik Program untuk Ilmu Khusus (SPSS) versi 25. 0. Setelah dilakukan uji pada masing-masing butir pertanyaan, peneliti menggunakan hasil pada kolom corrected item total correlation yang dijadikan sebagai nilai r hitung, Kemudian, nilai r yang didapat dengan nilai r yang ada pada tabel. Penentuan nilai r tabel dilakukan dengan derajat kebebasan (df) sama dengan n dikurangi 2 dengan alpha 0,05. Apabila nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka item, pernyataan, atau indikator tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai r yang dihitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Variabel	Item	r-hitung	r-kritis	kesimpulan
Motivasi Instrinsik (X1)	X1.1	0.677		Valid
	X1.2	0.607		Valid
	X1.3	0.656		Valid
	X1.4	0.626		Valid
	X1.5	0.678		Valid
	X1.6	0.799		Valid
	X1.7	0.720		Valid
	X1.8	0.717		Valid
	X1.9	0.731		Valid
	X1.10	0.700		Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.755		Valid
	X2.2	0.773	0.2199	Valid
	X2.3	0.724		Valid
	X2.4	0.764		Valid
	X2.5	0.756		Valid
	X2.6	0.745		Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.701		Valid
	X3.2	0.791		Valid
	X3.3	0.736		Valid
	X3.4	0.689		Valid
	X3.5	0.624		Valid
	X3.6	0.696		Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1	0.751		Valid
	Y2	0.764		Valid
	Y3	0.724		Valid
	Y4	0.711		Valid
	Y.5	0.674		Valid
	Y.6	0.604		Valid
	Y.7	0.719		Valid
	Y.8	0.702		Valid
	Y.9	0.528		Valid
	Y.10	0.733		Valid

Figure 1. **Tabel 1 Uji Validitas**

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018, 45), reliabilitas adalah alat untuk menilai suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau terpercaya jika respons seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau tetap sama dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode pengukuran tunggal (one shot) menggunakan perangkat lunak Statistic Program for Special Science (SPSS) versi 25.0. Metode ini diukur dengan melihat nilai pada kolom cronbach's alpha, apabila pengukuran memberikan nilai cronbach alpha > 0,70 maka variabel dapat dikatakan reliabel

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Motivasi Instrinsik (X <sub>1</sub> )	0.884	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X <sub>2</sub> )	0.846		