



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 1 - 15

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEMERINTAHAN KOTA MEDAN

Oleh

Venny Fraya Hartin Nst¹, Doly Muhendy Wijaya², Azaman³
^{1,2,3} Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Corresponding Author: vennyfraya@gmail.com^{1*}, dolymuhendywijaya@gmail.com²,
Zeryza15@gmail.com³

Abstrak

Keluhan Masyarakat kota Medan yang meskipun ada tingkat kepuasan yang tinggi, masih banyak keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu lebih responsif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Medan. Rumusan penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh Modal intelektual terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Medan, Bagaimana pengaruh Modal Intelektual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pemerintahan Kota Medan, Bagaimana pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Medan, Bagaimana pengaruh dari Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citezenship Behavior (OCB) Pada Pemerintahan Kota Medan, Bagaimana pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pemerintahan Kota Medan. Metode Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 972 pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Kota Medan. Hasil Penelitian ini yaitu Bahwa Pengaruh Modal intelektual secara langsung berpengaruh signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Komitmen Organisasional secara langsung tidak berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Modal intelektual secara langsung tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Komitmen Organisasional secara langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Modal intelektual dan Komitmen Organisasional secara tidak langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Pemerintahan Kota Medan

Kata Kunci: Modal intelektual; Komitmen organisasional; Organizational Citezenship Behavior; Kinerja Pegawai.

Abstract

Despite the high level of satisfaction, there are still many public complaints about public services in Medan City. This shows that the government needs to be more responsive and innovative in organizing services to meet the needs of the people of Medan City. The formulation of this research is how the influence of intellectual capital on employee performance in Medan City Government,



how the influence of intellectual capital on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Medan City Government, how the influence of organizational commitment on employee performance in Medan City Government, how the influence of organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Medan City Government, how the influence of employee performance on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Medan City Government. The research method uses quantitative research with the number of respondents as many as 972 civil servants in the Medan City Government. The results of this study are that the influence of intellectual capital directly has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior in the Medan City Government Office, Organizational Commitment directly has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior in the Medan City Government Office, Intellectual capital directly has no significant effect on Employee Performance at the Medan City Government Office, Organizational Commitment directly has a significant effect on Employee Performance at the Medan City Government Office, Intellectual capital and Organizational Commitment indirectly have a significant effect on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior at the Medan City Government Office. Translated with DeepL.com (free version)

Keywords: *Intellectual capital; Organizational commitment; Organizational citizenship behavior; Employee performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi saat ini menuntut peran penting dari sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Modal intelektual, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai, menjadi salah satu komponen utama dalam keberhasilan organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi juga berperan signifikan dalam mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih bagi organisasi. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada kedua faktor ini, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior, OCB*), yang merupakan perilaku sukarela yang tidak diharuskan tetapi dapat mendukung fungsi efektif organisasi.

Dalam konteks organisasi kontemporer, keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat dipengaruhi oleh modal intelektual dan komitmen organisasi. Modal intelektual, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, menjadi aset penting yang mendukung inovasi dan efisiensi dalam pekerjaan yang dikatakan oleh Nonaka & Takeuchi (1995). Di sisi lain, menurut Meyer & Allen (1997) mengatakan komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Ketika pegawai memiliki modal intelektual yang kuat dan komitmen yang tinggi, mereka cenderung



menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior, OCB), di mana pegawai melakukan tindakan sukarela yang mendukung lingkungan kerja yang positif yang dikatkan Organ (1988). OCB dapat berfungsi sebagai jembatan yang meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang berperilaku baik tidak hanya fokus pada tanggung jawab tugas, tetapi juga berkontribusi dalam membangun iklim organisasi yang kondusif.

Menurut pendapat As'ad (2003) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan, mereka harus dapat mencapai standar kinerja organisasi saat ini. Modal intelektual merupakan aset yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi termasuk pemerintahan untuk menghadapi perkembangan dunia kerja yang modern pada saat ini. Para pegawai Pemerintahan mulai menyadari bahwa kemampuan bekerja tidak hanya terletak pada kemampuan Otodidak, tetapi lebih pada inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya organisasi yang berbasis *Education*. Modal intelektual merujuk pada modal-modal non fisik atau yang tidak berwujud (*intangible assets*) atau tidak kasat mata (*invisible*). Modal intelektual terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi. Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan Hasibuan (2023) menemukan hasil bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. Terdapat Fenomena Masalah kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional di Pemerintahan. Komitmen organisasional di sektor pemerintahan merupakan isu yang semakin penting, terutama dalam konteks peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai pemerintahan kota Medan, dan fenomena ini sering kali menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional di pemerintahan Kota Medan, diantaranya sebagai berikut:

1. Karakteristik personal, Faktor ini terkait dengan kebutuhan berprestasi, usia, pendidikan, masa kerja di lingkungan Pemerintahan Kota Medan.
2. Karakteristik pekerjaan, Faktor ini terkait dengan identitas, tugas, umpan balik, komunikasi, dan kesempatan berinteraksi.
3. Karakteristik struktural: Faktor ini terkait dengan lingkungan kerja, seperti fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja.

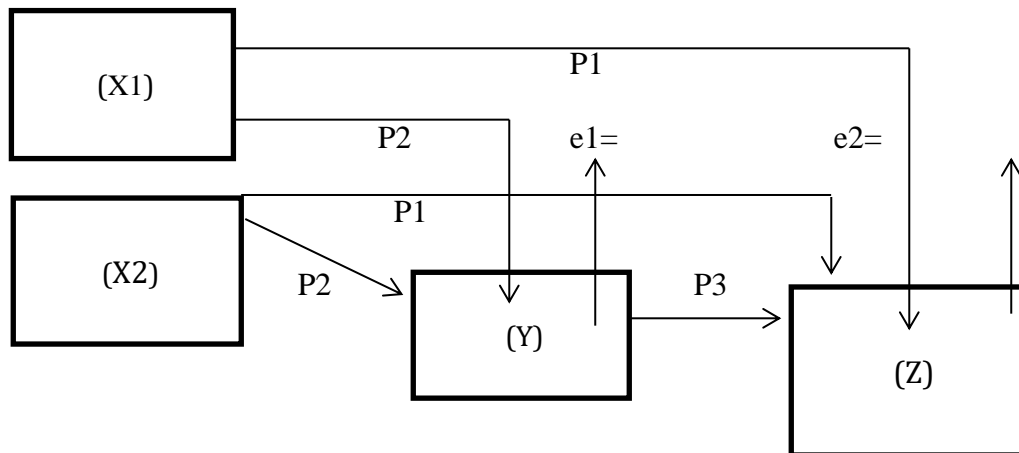


Menurut teori Robbins dan Judge (2017) mengatakan komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang pegawai dapat mengetahui organisasi ditempat pegawai itu bekerja serta mengetahui tujuan yang ada di dalam organisasi itu, dan keinginan untuk tetap menjadi pegawai. Menurut Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kota Medan (2022) menyatakan, tingkat kepuasan masyarakat Kota Medan terhadap kinerja camat juga cukup tinggi dengan skor 71,7 persen. Sementara yang kurang puas sebesar 25,2 persen dan tidak puas sama sekali 1,2 persen. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Lurah, lanjutnya, juga cukup tinggi dengan skor 71,2 persen. Sementara yang kurang puas 25,0 persen, dan tidak puas sama sekali 2,3 persen. Dari persentase tersebut, menunjukkan bahwa hasil kinerja Pemerintahan kota Medan didasari dari kepuasan masyarakat Kota Medan belum menunjukkan ketercapaian 100% masih ada terdapat 25,2% yang kurang puas dan 1,2% tidak puas dari kinerja Pemerintahan Kota Medan. Disisi lainnya, Keluhan Masyarakat kota Medan yang meskipun ada tingkat kepuasan yang tinggi, masih banyak keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah perlu lebih responsif dan inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dikatakan oleh Ferry (2024). dari fenomena yang diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Modal intelektual terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Medan?, 2) Bagaimana pengaruh Modal Intelektual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pemerintahan Kota Medan? 3) Bagaimana pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Medan?, 4) Bagaimana pengaruh dari Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citezenship Behavior (OCB) Pada Pemerintahan Kota Medan?, 5) Bagaimana pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pemerintahan Kota Medan?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:169), bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Objek dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai yang bekerja di Lingkungan kantor Pemerintahan Kota

Medan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan seperti tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori, menggunakan strategi eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik dikatakan Iqbal Hasan (2009). Desain penelitian Penelitian ini dituangkan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1.Desain Penelitian

Menurut Subana (2014) bahwa Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pemerintahan Kota Medan yang berjumlah 9.711 pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berdasarkan BKPSDM Kota Medan. Sedangkan, Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi yang dikatakan oleh Suharsimi Arikunto (2010). Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling Purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel ini lebih cocok digunakan untuk penelitian kualitatif, atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi dikatakan Sugiyono (2013). Untuk sampel penelitian ini diambil 10%, yaitu 10% dari 9.711 sebesar 972. Teknik Pengumpulan data penelitian ini diantaranya Wawancara, Kuesioner, Observasi dan Dokumentasi. Sedangkan Uji instrumen pengumpulan data penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, Uji Normalitas, Uji

Heteroskedastisitas, Uji Multikoleneritas dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemerintahan Kota Medan. Data didapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada 972 responden. Responden diberikan 40 pernyataan dimana variabel Modal intelektual (X_1) terdapat 10 butir pernyataan, Variabel Komitmen Organisasional (X_2) terdapat 10 pernyataan, variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat 10 butir pernyataan dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terdapat 10 butir pernyataan

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuesioner	972
Kuesioner kembali	972
Kuesioner dinyatakan tidak kembali	-
Kuesioner layak diolah	972

Sumber: diolah data penelitian (2024)

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian terdapat distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidaknya pada penelitian ini maka digunakan uji Histogram, Grafik normal P-plot serta uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui uji statistik non-parametrik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 29. Dimana ketentuan dari masing-masing uji dapat dilihat pada bab 3. Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *1-KS Test* Persamaan I

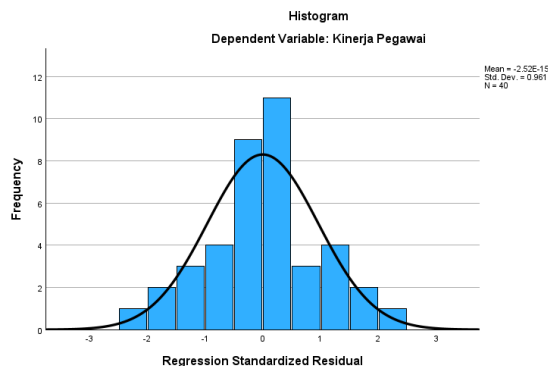
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	40

Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000	
	Std. Deviation			291.724.090	
Most Extreme Differences	Absolute			.085	
	Positive			.085	
	Negative			-.060	
Test Statistic				.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.661	
	99% Confidence Interval	Lower Bound			.648
		Upper Bound			.673
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024)

Dari hasil pengujian normalitas dengan metode *One Simple Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal hal ini karena nilai residual memiliki tingkat *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05. Dari hasil pengujian normalitas pada tabel 2 diatas, dapat dilihat pada nilai residual memiliki tingkat *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,196 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

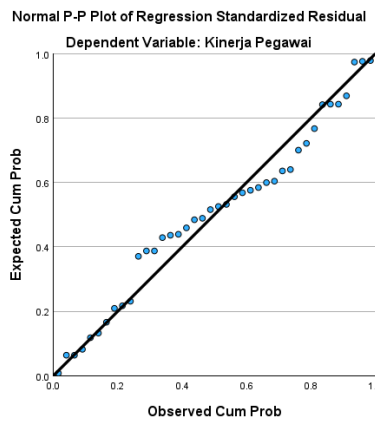
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Histogram Persamaan II



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram diatas menunjukkan bahwa pola yang membentuk gambar lonceng yang berarti data tersebut normal.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot Persamaan II



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024)

Berdasarkan pada gambar 4 diatas, dapat dilihat titik-titik data yang menyebar mengikuti garis diagonal maka disimpulkan bahwa data tersebut normal.

2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat apakah korelasi antar variabel bebas dan independen ditemukan dalam suatu model regresi. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Dimana diketahui ketentuan dari nilai *tolerance* dan nilai VIF adalah jika hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas dikatakan Purba (2021). Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan terhadap varaiabel-variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Modal intelektual	0,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja diperoleh data seperti pada tabel diatas. Dimana hasil perhitungan dari perangkat SPSS, menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dari itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi persamaan 1 yang ada pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan II

Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Modal intelektual	0,808	1,237	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,972	1,029	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Organinzational Citizenship Behavior</i>	0,788	1,269	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan perangkat SPSS pada tabel 6 diatas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* variabel Modal intelektual (X1) sebesar 0,808 nilai ini lebih besar dari 0,01 dan nilai *tolance* variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0,972 nilai ini juga lebih besar dari 0,01 serta nilai *tolerance* variabel *Organinzational Citizenship Behavior* (Z) sebesar 0,788 dimana nilai ini lebih besar dari 0,01. Jadi dapat artikan bahwa hasil uji pada nilai *tolerance* variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu, berdasarkan hasil uji nilai VIF pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Modal intelektual (X1) sebesar 1,237 nilai ini lebih kecil dari 10 dan nilai VIF variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 1,029 nilai ini juga lebih kecil dari 10. Selanjutnya, nilai VIF variabel *Organinzational Citizenship Behavior* (Z) adalah 1,269 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa nilai VIF pada hasil uji variabel penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas.

2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini menggunakan metode glejser. Diketahui ketentuan dalam uji glejser adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas. Berikut dibawah ini merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas variabel-variabel penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
Modal intelektual	0,434	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	0,880	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Untuk itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Variabel Penelitian	Sig.	Keterangan
Modal intelektual	0,966	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	0,132	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Organinzational Citizenship Behavior</i>	0,701	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Pada tabel 8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi tiap Variabel Modal intelektual sebesar 0,966, Variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,132 dan Variabel *Organinzational Citizenship Behavior* sebesar 0,701 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2.4 Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh antara, 1) pengaruh variabel Modal intelektual (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap

Organizational Citizenship Behavior (Z), dan 2) pengaruh variabel Modal intelektual (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Organizational Citizenship Behavior (Z). Berikut dibawah ini tabel hasil pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 29.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

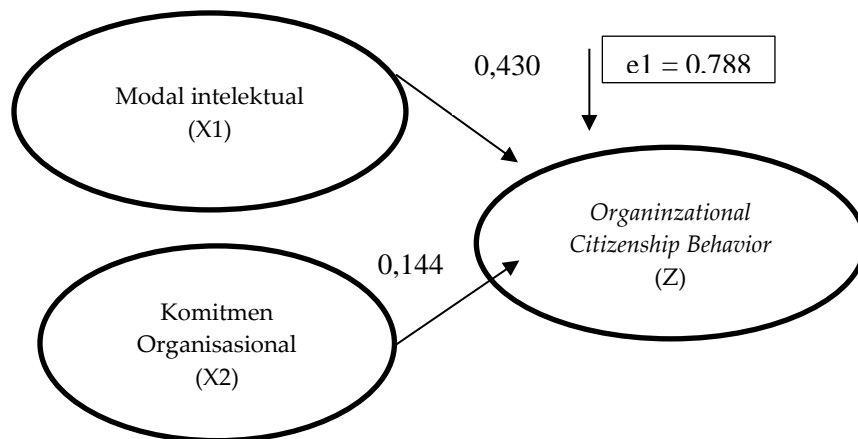
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.169	299.505

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Modal intelektual

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 29, 2024

Maka, diperoleh gambaran diagram analisis jalur persamaan 1 sebagai berikut.

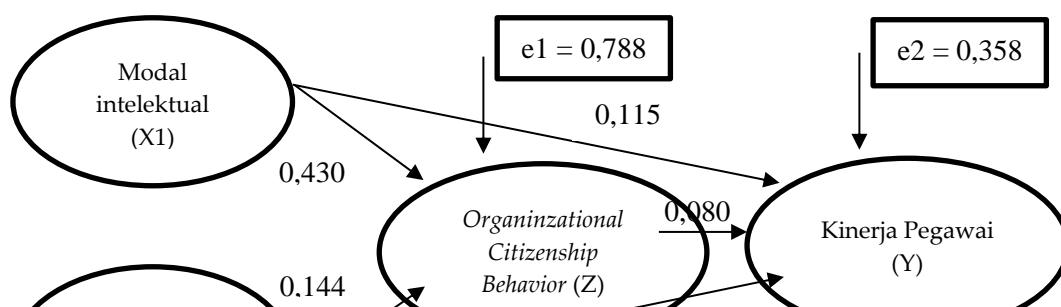
Gambar 10. Diagram Analisis Jalur Persamaan I



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dilihat dari tabel diatas dimana nilai beta variabel lingkungan kerja sebesar 0, 115 dan variabel disiplin kerja yang memiliki nilai beta sebesar 0,765 serta nilai beta variabel kepuasan kerja sebesar 0,080. Untuk itu, diperoleh gambaran diagram analisis jalur persamaan 2 sebagai berikut.

Gambar 11. Diagram Analisis Jalur Persamaan II



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Pembahasan

1. Pengaruh Modal intelektual (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Modal intelektual (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z), maka H1 Diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ende & Firdaus (2021) dimana dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,331 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z), maka H2 Ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Kustini (2021) dimana dinyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Modal intelektual (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dapat diketahui jika nilai signifikan sebesar $0,308 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh variabel Modal intelektual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka H3 Ditolak. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Pamikatsih (2022) dimana disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. **Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil hipotesis diatas, menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka H4 Diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dimana dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. **Pengaruh Modal intelektual (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z)**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan kata lain variabel Modal intelektual (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z). Selain itu, berdasarkan koefisien jalur diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel Modal intelektual (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,115 dan nilai pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,765. Sedangkan, pengaruh tidak langsung X1 dan X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 dan X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,430 \times 0,144 \times 0,080 = 0,005$, sehingga pengaruh total yang diberikan X1 dan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,115 + 0,765 + 0,005 = 0,885$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 dan X2 adalah sebesar 0,115 dan 0,765 serta nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 dan X2 melalui Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, maka H5 Diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Rahardjo (2021) dimana dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.



SIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Bahwa Pengaruh Modal intelektual secara langsung berpengaruh signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Komitmen Organisasional secara langsung tidak berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Modal intelektual secara langsung tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Komitmen Organisasional secara langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kota Medan, Modal intelektual dan Komitmen Organisasional secara tidak langsung berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Pemerintahan Kota Medan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Bapak Prof Dr Ir Mhd Asaad selaku Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara yang sudah memberikan bimbingan terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- As'ad, M.2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, P. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. *JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY*, 4(2), 47-54. <https://doi.org/10.36490/jes.v4i2.973>.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Irwan Ritonga. (2022). 77,5 Persen Warga Medan Puas Dengan Kinerja Pemko Medan. Pemerintahan Kota Medan, https://portal.medan.go.id/berita/775-persen-warga-medan-puas-dengan-kinerja-pemko-medan_read2480.html.

- Nasution, L., & Nurul Ichsan, R. (2022). PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-320. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/59>
- Ferry. (2024). Pemko Medan Evaluasi Menyeluruh Kinerja Pelayanan Publik Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Medan, https://portal.medan.go.id/berita/pemko-medan-evaluasi-menyeluruh-kinerja-pelayanan-publik-perangkat-daerah_read4753.html
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Iqbal Hasan. (2009), Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Subana. (2014), Statistik Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia.
- Suharsimi Arikunto. (2010), Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013), Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Permadi, A. D., & Wiranti, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(2), 208–214.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.
- Purnomo, B. R., & Dewi, H. W. (2022). Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Starfood Internasional di Lamongan. *Media Mahardhika*, 21(1), 154–165. https://www.researchgate.net/publication/314064105_Rancang_Bangun_Aplikasi_Sistem_Pemilihan_Kepala_Desa_Yang_Terintegrasi_Dengan_Sms_Gateway
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636.
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan PT. Gracia Pharmindo (The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Performance In The Financial Division Of PT. Gracia Pharmindo). *E-Proceeding Of Management*, 8(4), 3640–3648.
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/jmm/article/view/214>



- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Surakarta. *Jieb: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 439, 60–72.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sina, I. (2022). Metodologi Penelitian. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 12–26.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/Aliansi.V17i2.428>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jeffry, Ed.)*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, R. A., & Winarno, &. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(02), 211–226