AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 1, Januari 2025

Pengaruh Mindfulness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi

Dody Setiawan[1], Nurhidayati[2]
Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia
setiawanputra3064@gmail.com[1], nurhidayati@unissula.ac.id[2]

Submitted: 25th Oct 2024 | **Edited**: 24th Dec 2024 | **Issued**: 01st Jan 2025

Cited on: Setiawan, D., & Nurhidayati, N. (2025). Pengaruh Mindfulness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(1), 421-435.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of mindfulness and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance with intrinsic motivation as a mediating variable. The study was conducted on employees of the East Kalimantan Province Bank Indonesia Representative Office using a quantitative approach through a questionnaire filled in by 148 respondents. Data analysis uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS. The research results show that mindfulness has a significant positive influence on employee performance, but not significantly on intrinsic motivation. This is influenced by the characteristics of the millennial generation who tend to like instant results and work-life balance, so that mindfulness is less effective in increasing intrinsic motivation. To overcome this, integration of mindfulness with other variables that give work meaning is necessary. OCB has been proven to have a significant positive effect on intrinsic motivation and employee performance. Intrinsic motivation also has a significant effect on employee performance. However, mindfulness did not influence performance through intrinsic motivation. Intrinsic motivation is more influenced by other factors such as job satisfaction, challenges and personal achievements. OCB has a significant influence on performance with intrinsic motivation as mediation. This study expands the literature on mindfulness, OCB, and intrinsic motivation. Practically, it is important to implement structured mindfulness programs and promote OCB. Research limitations include the limited institutional scope and cross-sectional design, so further research is needed to generalize the results.

Keywords: Mindfulness, Organizational Citizenship Behavior, Intrinsic Motivation, Employee Performance, Mediation

PENDAHULUAN

Multitasking adalah keterampilan penting untuk meningkatkan produktivitas, tetapi tanpa manajemen stres yang baik, hal ini dapat menyebabkan burnout dan menurunkan kinerja serta kesejahteraan pegawai (Badham & King, 2020). Di sektor perbankan, pegawai perlu fokus, konsentrasi, dan kemampuan mengelola emosi untuk

menyelesaikan tugas dengan baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi psikologis, yang sering terhambat oleh kurangnya dukungan.

Mindfulness dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengurangi stres dan gangguan mental (Brown, et al., 2022). Praktik ini membantu pegawai tetap fokus, mengelola emosi, dan menikmati pekerjaan mereka. Selain itu, mindfulness meningkatkan motivasi intrinsik dengan meningkatkan keterlibatan dan makna pekerjaan (Gagné, et al., 2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berhubungan dengan motivasi intrinsik, meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan pegawai terhadap organisasi (Carleton, et al., 2018).

Namun, dampak mindfulness dan OCB terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Mindfulness lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis daripada produktivitas langsung (Kirana, et al., 2022). Di Bank Indonesia Kalimantan Timur, kinerja pegawai diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indeks Predikat Kinerja (IPK) untuk menilai pencapaian strategis.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai, menurut Robbins & Judge (2016), dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja mencerminkan hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan organisasi. Agar optimal, pegawai perlu bekerja sesuai kemampuan, termotivasi, dan memiliki kesempatan yang memadai. Williams & Anderson (2021) menambahkan bahwa motivasi, kesejahteraan mental, dan dukungan rekan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja dinilai berdasarkan kontribusi individu terhadap target, efisiensi tim, dan kualitas kerja, yang berdampak pada produktivitas dan daya saing organisasi. Robbins dalam Kurniawan, et al., (2021) mengidentifikasi lima dimensi kinerja: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama, yang membantu menilai dan meningkatkan kinerja pegawai.

Mindfulness

Mindfulness adalah keadaan mental di mana individu fokus pada momen saat ini tanpa gangguan dari masa lalu atau kekhawatiran tentang masa depan (Davidson, 2021).

Dalam pekerjaan, mindfulness melibatkan perhatian penuh pada tugas yang sedang dilakukan. Latihan mindfulness, melalui meditasi sederhana, membantu individu untuk fokus dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Penerapan mindfulness meningkatkan kinerja, kesejahteraan mental, dan kemampuan mengelola stres, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan efisiensi (Wulandari & Utari, 2023).

Indikator mindfulness menurut Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) mencakup pengamatan, deskripsi, bertindak dengan kesadaran, tidak menghakimi pengalaman batin, dan tidak bereaksi terhadap emosi, yang mendukung fokus dan produktivitas di tempat kerja (Donald, et al., 2021).

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela pegawai yang meningkatkan efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi (**Donald, et al., 2020**). Pegawai dengan perilaku OCB meningkatkan sinergi tim dan efisiensi kerja. OCB diukur melalui indikator seperti altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, dan courtesy, yang berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri untuk melakukan aktivitas karena kepuasan, minat, atau makna, bukan karena tekanan atau imbalan eksternal. Menurut Deci & Ryan (1985), motivasi ini muncul dari kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Pegawai dengan motivasi intrinsik merasa pekerjaannya bermakna dan memberi kepuasan pribadi.

Ryan et al. (2021) menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan tersebut meningkatkan motivasi, keterlibatan, kreativitas, dan kinerja, serta berdampak positif pada kesejahteraan dan mengurangi stres. Pegawai termotivasi intrinsik cenderung lebih proaktif, percaya diri, dan inovatif. Indikator motivasi intrinsik meliputi kepuasan dalam tugas, minat terhadap pekerjaan, rasa pencapaian, dan otonomi dalam bekerja, yang memengaruhi kinerja dan retensi pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh antar variabel, data yang diperoleh perlu dianalisis dengan metodologi kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur, yang terdiri dari Pegawai Organik. Data tersebut menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi pegawai terhadap mindfulness, OCB, motivasi intrinsik, dan kinerja (Ghozali, 2018). Data sekunder digunakan untuk mengonfirmasi data yang telah dikumpulkan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan memberikan link kuesioner melalui Google Form yang dapat diakses via smartphone atau laptop, diikuti dengan penjelasan jika ada yang kurang jelas. Setelah responden mengisi kuesioner, jawaban mereka ditabulasi, dianalisis, dan disimpulkan.

Pengujian hipotesis pada enelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Analisis data dilakukan dengan software SmartPLS versi 3, yang menggunakan metode SEM untuk menghubungkan teori dengan data.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh 148 pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yang mengisi kuesioner dengan lengkap dan dapat diproses. Mayoritas responden adalah pria (85,14%) dan berusia 25-35 tahun (66,22%), mencerminkan dominasi pegawai muda. Dari segi pendidikan, lebih dari setengah pegawai (51,35%) berpendidikan SMA/SMK, diikuti Sarjana (42,57%) dan sedikit yang bergelar Diploma (2,70%) atau Magister (3,38%). Dalam hal masa kerja, sebagian besar memiliki pengalaman 0-5 tahun (41,89%), diikuti 6-10 tahun (35,81%), dan lebih dari 10 tahun (22,97%). Profil ini menunjukkan keseimbangan antara tenaga kerja muda dan berpengalaman, serta potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Analisis Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini, diperoleh data dari 148 responden yang telah mengisi kuesioner dengan lengkap, sehingga data tersebut dapat dianalisis lebih lanjut. Berikut adalah analisis deskriptif untuk setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel *Mindfulness*

No	Pernyataan *Mindfulness*	STS	TS	N	S	SS	total	*min*	*max*	*St.d*	*Mean*	Kategori
1	Ketika berada di	0	0	17	93	38	613	3	5	0.59	4.14	Tinggi

	kantor, saya sadar 100% terhadap suasana di kantor saya											
2	Saya bisa mengidentifikasi dan menjelaskan emosi yang saya rasakan	0	0	24	48	76	644	3	5	0.74	4.35	Tinggi
3	Saya fokus pada tugas yang sedang saya kerjakan tanpa terganggu pikiran lain	0	0	20	66	62	634	3	5	0.68	4.28	Tinggi
4	Saya menerima emosi saya tanpa merasa terganggu oleh hal hal negatif	0	0	24	67	57	625	3	5	0.70	4.22	Tinggi
5	Saya memberikan waktu sebelum bereaksi terhadap perasaan yang mengganggu	0	0	25	89	34	601	3	5	0.62	4.06	Tinggi
Mean Mindfulness											4,21	

Sumber : Data Penelitian, 2024

Hasil pada Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat mindfulness pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur tergolong tinggi, dengan rata-rata nilai 4,21. Setiap indikator memiliki nilai antara 4,06 hingga 4,35, yang menandakan bahwa pegawai umumnya sadar akan situasi kantor dan mampu mengelola emosi. Indikator deskripsi memiliki nilai tertinggi (4,35), menunjukkan kemampuan responden yang baik dalam mengidentifikasi dan menjelaskan emosi. Sementara itu, indikator kemampuan memberi waktu sebelum bereaksi memiliki nilai terendah (4,06), yang menunjukkan adanya kecenderungan untuk bereaksi spontan, meskipun secara keseluruhan kemampuan menahan impuls masih tergolong baik.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	STS	TS	N	S	SS	total	*min*	*max*	*St.d*	*Mean*	Kategori
1	Saya selalu bisa menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target.	0	0	18	72	58	632	3	5	0.66	4.25	Tinggi
2	Saya mampu bekerja secara akurat sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	0	0	18	75	55	629	3	5	0.66	4.29	Tinggi
3	Saya selalu bekerja dan berkinerja sesuai	0	0	17	71	60	635	3	5	0.66	4.26	Tinggi

	deadline										
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal tanpa membuang-buang waktu atau sumber daya.	0	0	18	73	57	631	3	5	0.67	4.27	Tinggi
5	Saya bisa bekerjasama dan berkolaborasi dalam tim dengan baik	0	0	19	70	59	632	3	5	0.65	4.36	Tinggi
Mean Kinerja Pegawai											4,29	

Sumber : Data Penelitian, 2024

Hasil menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur tergolong tinggi, dengan rata-rata nilai 4,29. Nilai indikator berkisar antara 4,25 hingga 4,36, yang menunjukkan kemampuan pegawai mencapai target kinerja. Indikator kemampuan bekerja sama dalam tim memiliki nilai tertinggi (4,36), menunjukkan bahwa kerjasama tim menjadi kekuatan utama. Meskipun nilai mean untuk memenuhi target pekerjaan sedikit lebih rendah (4,25), ini mencerminkan tantangan saat target terlalu tinggi atau ekspektasi atasan yang lebih besar. Secara keseluruhan, kinerja pegawai menunjukkan produktivitas, efisiensi, dan akurasi yang tinggi, mencerminkan profesionalisme dan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi.

Hasil Analisa

Analisis ini menghasilkan nilai koefisien jalur (path coefficient), t-statistik, dan p-value untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel laten.

Hasil Outer Loadings

Tabel 3. Hasil *Outer Loadings*

	Kinerja Pegawai	*Mindfulness*	Motivasi Intrinsik	OCB
M1.1			0.913	
M1.2			0.922	
M1.3			0.889	
M1.4			0.924	
X1.1		0.752		
X1.2		0.867		
X1.3		0.901		
X1.4		0.890		
X1.5		0.834		
X2.1				0.870
X2.2				0.878
X2.3				0.711
X2.4				0.910
Y1.1	0.895			
Y1.2	0.923			
Y1.3	0.948			

Y1.4	0.912
Y1.5	0.911

Sumber : Data Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa semua nilai outer loading untuk setiap variabel lebih dari 0,5, yang berarti semua item variabel lulus dalam pengujian outer loadings.

Hasil Cross Loadings

Tabel 4. Hasil *Cross Loadings*

	Kinerja Pegawai	Mindfulness	Motivasi Intrinsik	OCB
M1.1	0.719	0.567	0.913	0.669
M1.2	0.762	0.571	0.922	0.677
M1.3	0.729	0.581	0.889	0.697
M1.4	0.794	0.624	0.924	0.733
X1.1	0.439	0.752	0.330	0.485
X1.2	0.667	0.867	0.585	0.662
X1.3	0.732	0.901	0.642	0.761
X1.4	0.682	0.890	0.629	0.694
X1.5	0.525	0.834	0.458	0.620
X2.1	0.676	0.631	0.686	0.870
X2.2	0.694	0.694	0.653	0.878
X2.3	0.476	0.583	0.395	0.711
X2.4	0.754	0.700	0.770	0.910
Y1.1	0.895	0.674	0.739	0.669
Y1.2	0.923	0.668	0.757	0.750
Y1.3	0.948	0.689	0.775	0.755
Y1.4	0.912	0.716	0.768	0.742
Y1.5	0.911	0.616	0.743	0.666

Sumber : Data Penelitian, 2024

Hasil cross loadings dalam analisis SmartPLS menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan variabel laten yang diukurnya, dibandingkan dengan variabel laten lainnya, yang mengindikasikan validitas diskriminan yang baik.

Hasil Validitas

Tabel 5. Hasil Validitas Diskriminan

Variabel	Kinerja Pegawai	Mindfulness	Motivasi Intrinsik	OCB
Kinerja Pegawai	0.918			
Mindfulness	0.734	0.851		
Motivasi Intrinsik	0.824	0.643	0.912	
OCB	0.782	0.770	0.761	0.846

Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	*Outer Loadings*	Ave >0.50	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.895	0,843	Valid
	Y1.2	0.923		
	Y1.3	0.948		
	Y1.4	0.912		
	Y1.5	0.911		
Mindfulness	X1.1	0.752	0.724	Valid
	X1.2	0.867		
	X1.3	0.901		
	X1.4	0.890		
	X1.5	0.834		
Motivasi Intrinsik	M1.1	0.913	0.832	Valid
	M1.2	0.922		
	M1.3	0.889		
	M1.4	0.924		
OCB	X2.1	0.870	0.715	Valid
	X2.2	0.878		
	X2.3	0.711		
	X2.4	0.910		

Sumber : Data Penelitian, 2024

Tabel diatas menunjukkan validitas konvergen dan diskriminan. Jika nilai outer loading lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50, maka model dianggap baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk dapat diandalkan. Hasil outer loading dan AVE menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50, sehingga dapat dikatakan valid.

Hasil Realibilitas

Tabel 7. Hasil Realibilitas

Variabel	Composit Reliability	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.964	0.953	> 0,7	Reliabel
Mindfulness	0.929	0.906	> 0,7	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.952	0.933	> 0,7	Reliabel
OCB	0.909	0.867	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data Penelitian, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai sejauh mana model penelitian sesuai dan layak. Terdapat tiga kriteria dalam menginterpretasikan nilai GoF: nilai 0,10 menunjukkan kelayakan rendah (GoF kecil), nilai 0,25 menunjukkan kelayakan sedang (GoF sedang), dan nilai 0,36 menunjukkan kelayakan tinggi (GoF besar). Berikut adalah hasil nilai GoF dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil nilai rata-rata AVE dan rata-rata R^2

Variabel	Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)	R^2
Kinerja Pegawai	0.843	
Mindfulness	0.724	0.761
Motivasi Intrinsik	0.832	0.588
OCB	0.715	
Rata-Rata	0.779	0,674

Sumber : Data Penelitian, 2024

$$\boldsymbol{GOF = \sqrt{AVE\ x\ R^2} = \sqrt{0.779\ x\ 0.674} = 0.6395}$$

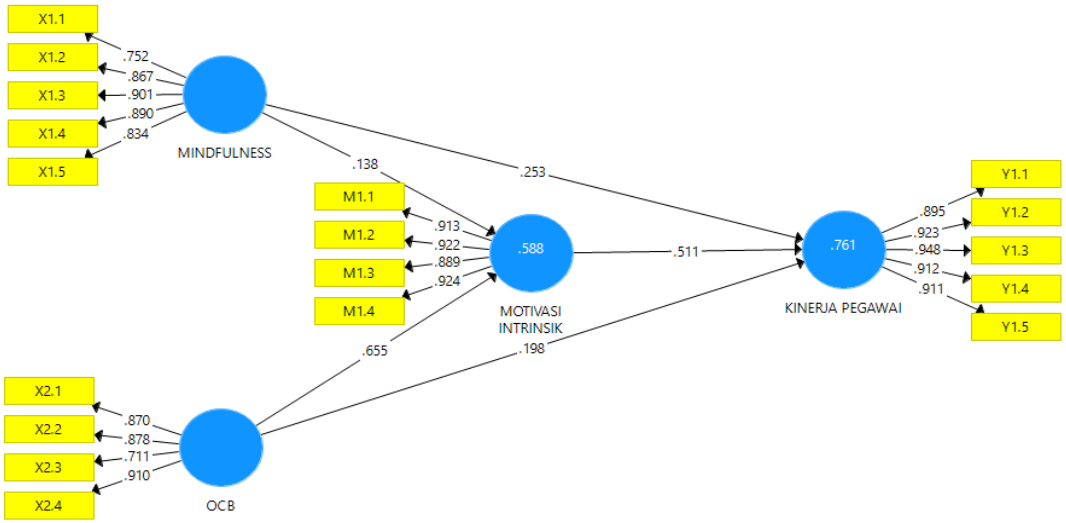
Berdasarkan perhitungan di atas, nilai GoF yang dihasilkan oleh model penelitian ini adalah 0,725, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kinerja model prediksi dalam hal kesesuaian antara inner model dan outer model memiliki tingkat kelayakan tinggi. Nilai GoF yang melebihi 0,36 menempatkan model ini dalam kategori kelayakan besar.

Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Dalam analisis data, hasil uji model struktural (inner model) akan dijelaskan terlebih dahulu melalui koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 dan dibagi menjadi tiga kategori penilaian. Pertama, nilai R^2 antara 0,75 hingga 1 dianggap menunjukkan kekuatan yang kuat. Kedua, nilai R^2 antara 0,5 hingga 0,74 dianggap moderat. Ketiga, nilai R^2 antara 0,25 hingga 0,49 dianggap lemah.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel mindfulness dan OCB memberikan kontribusi sebesar 58,8% terhadap motivasi intrinsik, sementara 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, variabel mindfulness, OCB, dan motivasi intrinsik berkontribusi sebesar 76,1% terhadap kinerja pegawai, dengan sisa 23,9% dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

 E-ISSN 2774-888X



Gambar 1. PLS Algorithm
Sumber : Data Penelitian, 2024

Hasil F- Square

Tabel 9. Hasil Nilai F-Square

	Kinerja Pegawai	Mindfulness	Motivasi Intrinsik	OCB
Kinerja Pegawai				
Mindfulness	0.107		0.019	
Motivasi Intrinsik	0.451			
OCB	0.047		0.423	

Sumber : Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Efek variabel mindfulness terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,107, yang menunjukkan pengaruh efek yang sedang.
2. Efek variabel mindfulness terhadap motivasi intrinsik adalah sebesar 0,019, yang menunjukkan pengaruh efek yang kecil.
3. Efek variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,451, yang menunjukkan pengaruh efek yang besar.
4. Efek variabel OCB terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,047, yang menunjukkan pengaruh efek yang kecil.
5. Efek variabel OCB terhadap motivasi intrinsik adalah sebesar 0,423, yang menunjukkan pengaruh efek yang besar.

Hasil Relevansi Prediktif

Nilai relevansi prediktif (Q^2) berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilai Q^2 lebih besar dari 0, berarti model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik. Sebaliknya, jika nilai Q^2 kurang dari atau sama dengan 0, model tersebut dianggap

E-ISSN 2774-888X

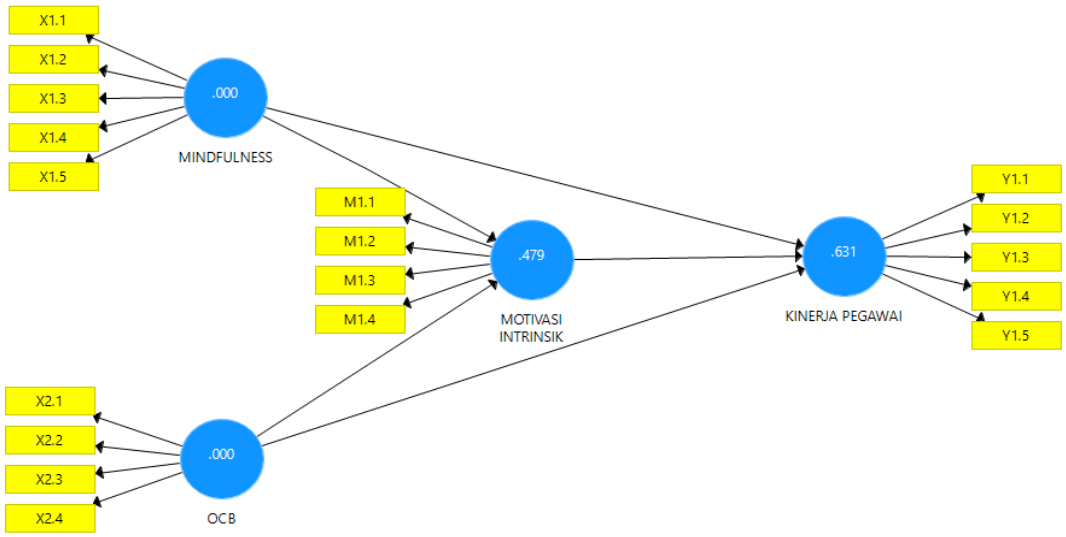
kurang relevan secara prediktif. Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi tingkat relevansi prediktif dari model yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 10. Hasil Relevansi Prediktif (Q^2)

Variabel Dependen	Q *Square*
Kinerja Pegawai	0.631
Motivasi Intrinsik	0.479

Sumber : Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil nilai relevansi prediktif (Q^2) yang diperoleh dari konstruk penelitian, nilai Q^2 untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,631, dan untuk variabel motivasi intrinsik adalah 0,479. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0, dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif terhadap variabel Y memiliki relevansi prediktif.



Gambar 2. Hasil Relevansi Prediktif
Sumber : Data Penelitian, 2024

Pembahasan

Pengaruh Mindfulness Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara mindfulness dan kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Pegawai dengan tingkat mindfulness tinggi (mean 4,21) menunjukkan kinerja yang lebih baik (mean 4,29), dengan peningkatan fokus, pengelolaan stres, dan kemampuan untuk mengurangi distraksi. Mindfulness membantu pegawai untuk lebih fokus, mengelola emosi, dan membuat keputusan lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Pegawai yang memiliki perilaku OCB tinggi (mean 4,27), seperti membantu rekan kerja dan aktif dalam kegiatan organisasi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (mean 4,29). Perilaku OCB ini memperkuat kerjasama tim, komitmen terhadap tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Pengaruh Mindfulness Terhadap Motivasi Intrinsik

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara mindfulness dan motivasi intrinsik pada pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Walaupun mindfulness bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi stres, ia tidak secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Temuan lain mengungkapkan bahwa generasi milenial, yang lebih fokus pada hasil cepat dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung kurang tertarik pada mindfulness yang memerlukan waktu dan konsistensi. Mindfulness terbukti lebih efektif untuk individu dengan motivasi intrinsik yang rendah, sementara bagi yang sudah memiliki motivasi tinggi, pengaruhnya tidak signifikan. Penerapan mindfulness yang dipadukan dengan kepemimpinan transformasional dapat memperkuat dampaknya terhadap motivasi intrinsik.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Motivasi Intrinsik

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi intrinsik pada pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Semakin tinggi tingkat OCB yang ditunjukkan pegawai, semakin tinggi pula motivasi intrinsik mereka. OCB, yang meliputi perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial, berkontribusi pada suasana kerja yang harmonis dan produktif. Pegawai yang menunjukkan perilaku OCB merasa lebih terhubung dengan organisasi, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja mereka, serta mendorong motivasi intrinsik. Dengan demikian, memfasilitasi OCB di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai dan kinerja organisasi. Temuan ini sejalan

dengan penelitian Kim et al. (2021) dan Nguyen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa OCB berhubungan positif dengan motivasi intrinsik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal untuk merasakan kepuasan dan makna dalam pekerjaan, mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kualitas, dan berinovasi. Pegawai yang termotivasi intrinsik lebih teliti dan puas dengan hasil kerja mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan efektivitas kinerja dan membantu pegawai mengatasi tekanan kerja. Manajemen perlu mendukung pengembangan motivasi intrinsik untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pegawai, dengan motivasi intrinsik sebagai mediator, di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Pegawai yang aktif dalam OCB cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi, yang meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Motivasi intrinsik yang lebih tinggi kemudian mendorong mereka untuk berprestasi dan bekerja lebih baik, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa OCB memperkuat motivasi intrinsik, yang selanjutnya meningkatkan kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, manajemen perlu mendorong perilaku OCB di tempat kerja untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal terkait pengaruh mindfulness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Pertama, mindfulness berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan fokus, mengelola stres, dan

kesejahteraan mental. Kedua, OCB juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan pegawai yang aktif dalam OCB cenderung memiliki kinerja lebih baik. Ketiga, mindfulness tidak mempengaruhi motivasi intrinsik secara signifikan, karena responsnya bervariasi antar individu. Keempat, OCB berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Kelima, motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja, dengan pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja optimal. Terakhir, motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediasi antara OCB dan kinerja, tetapi tidak antara mindfulness dan kinerja, karena mindfulness yang tidak konsisten tidak cukup kuat untuk meningkatkan motivasi intrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

Badham, R., & King, E. (2020). Mindfulness at Work: A critical Re-View. *Organization*, 1–54.

Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2022). *Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for Its Role in Well-being*. New York: Guilford Press.

Carleton, E., Barling, J., & Trivisonno, M. (2018). Leaders' trait mindfulness and transformational leadership: The mediating roles of leaders' positive affect and leadership self-efficacy. Institute of Coaching.

Davidson, R. J. (2021). Mindfulness and More: Toward A Science of Human Flourishing. *Psychosomatic Medicine*, *83*(6), 665–668.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.

Donald, J. N., Bradshaw, E. L., & Ryan, R. M. (2021). Mindfulness and Employee Performance: Exploring the Role of Emotional Regulation in Workplace Settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, *26*(2), 185–195.

Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Ryan, R. M., Basarkod, G., Ciarrochi, J., Duineveld, J. J., … Sahdra, B. K. (2020). Mindfulness and Its Association with Varied Types of Motivation: A Systematic Review and Meta-Analysis Using Self-Determination Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *46*(7), 1121–1138.

Gagné, Marylène, Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and Shaping The Future of Work With Self-Determination Theory. *Nature Reviews Psychology*, *1*(7), 378–392.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kim, S., Shin, Y., & Park, C. (2021). The Role of Intrinsic Motivation in Enhancing The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance. *Human Resource Management Journal*, *31*(1), 245–260.

Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(3), 660–674.

Kurniawan, L., Suwidagdho, D., & Ningsih, R. (2021). Psychological Well-Being: The Impact of Student Perceptions on Guidance and Counseling Teachers. *Konseli: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*, *8*(1), 61–68.

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2021). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *1*(4), 645–662.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17 ed.). Harlow: Pearson Education.

Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building A Science of Motivated Persons: Self-Determination Theory's Empirical Approach to Human Experience and The Regulation of Behavior. *Motivation Science*, *7*(2), 97–110. https://doi.org/10.1037/mot0000194

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (2021). Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship And in-Role Behaviors. *Journal of Management*, *17*(3), 601.

Wulandari, R., & Utari, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, *4*(2), 75–90.