

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU
PPPK SMAN XYZ BANDUNG**

Kaisya Meirani Purnama¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}

kaisyameirani_21p032@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SMAN XYZ Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 23 dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji *t* dan *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja guru PPPK berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Uji *t* menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan hasil uji *F* memperlihatkan bahwa keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai determinasi sebesar 85,5%. Simpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan dalam bentuk loyalitas, tanggung jawab, dan partisipasi aktif terhadap kemajuan sekolah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Guru PPPK

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB) among Government Employees with Work Agreements (PPPK) teachers at SMAN XYZ Bandung. The research method used was a quantitative approach with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 32 respondents and analyzed using SPSS version 23, using validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and t- and F-tests. The results indicate that PPPK teachers' work motivation and job satisfaction are in the high category and have a positive effect, both partially and simultaneously, on organizational citizenship behavior. The t-test indicates that work motivation and job satisfaction each have a significant effect on OCB, while the F-test shows that both together have a significant effect, with a determination value of 85.5%. The conclusion of this study is that the higher the teacher's motivation and job satisfaction, the higher the organizational citizenship behavior, demonstrated in the form of loyalty, responsibility, and active participation in school progress.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, *Organizational Citizenship Behavior*, PPPK Teachers

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. tidak hanya melalui penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga melalui pengembangan keterampilan, sikap, dan karakter. Dalam mencapai tujuan pendidikan, guru memiliki peran utama sebagai pendidik yang tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk suasana pembelajaran yang kondusif serta menumbuhkan motivasi dan rasa ingin tahu peserta didik. Pada data skor *Programme for International Student Assessment* tahun 2022 menunjukkan posisi Indonesia menempati peringkat ke-69 dunia dan ke-6 ASEAN

dalam daftar dengan total skor 1.108. Artinya negara Indonesia masih mengalami krisis pendidikan berupa rendahnya kualitas pembelajaran dan kemampuan siswa yang belum mencapai standar internasional, sehingga perlu peningkatan melalui guru yang berkualitas. Peningkatan kualitas pendidikan tercermin dari partisipasi masyarakat dan bertambahnya jumlah tenaga ahli yang dihasilkan. Pendidikan menjadi faktor strategis yang mampu bersaing di tingkat global (Najih & Mansyur, 2022).

Menurut (Rafsanjani & Abdurahman, 2024), motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang ingin meraih pencapaian lebih tinggi melalui kerja keras dan ketekunan agar hasil yang diperoleh optimal dan memuaskan. Berdasarkan arsip tata usaha SMAN XYZ Bandung diperoleh data dan informasi mengenai keterlambatan dan pulang lebih awal guru PPPK SMAN XYZ. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Data Keterlambatan dan Pulang Lebih Awal Guru PPPK
SMAN XYZ Bandung

Bulan	Keterlambatan	Pulang Lebih Awal
Januari	11	5
Februari	9	5
Maret	7	6
April	5	4
Mei	6	3
Juni	7	7
Juli	4	4
Agustus	4	6
September	6	6
Oktober	8	3
November	10	4
Desember	7	7
Total	84	60

Sumber: Arsip Tata Usaha SMAN XYZ Bandung

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa keterlambatan terjadi sebanyak 84 kali dan pulang lebih awal terjadi sebanyak 60 kali dari bulan Januari sampai Desember. Hasil wawancara menunjukkan keterlambatan guru umumnya disebabkan kemacetan, sedangkan pulang lebih awal karena alasan pribadi. Jika terus berlanjut kondisi ini dapat menghambat proses belajar mengajar dan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan. Selain masalah motivasi kerja, masalah lain yang terlihat di SMAN XYZ Bandung dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja. Menurut (Destianta & Abdurahman, 2025), kepuasan kerja merupakan sebagai perasaan puas yang dimiliki guru terhadap pekerjaan, yang secara langsung mempengaruhi niat guru untuk bertahan di instansi. Sedangkan menurut (Syamsudhuha & Abdurahman, 2024), perasaan puas terhadap pekerjaan dapat timbul ketika karyawan merasa sesuai dan nyaman dengan profesi yang dijalankan. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak mengalami penurunan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan arsip tata usaha SMAN XYZ Bandung diperoleh data dan informasi mengenai data ketidakhadiran guru PPPK SMAN XYZ Bandung. Untuk lebih jelasnya tercantum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.
Data Ketidakhadiran Guru PPPK SMAN XYZ Bandung

Bulan	Keterlambatan
Januari	6
Februari	4
Maret	3
April	4
Mei	5
Juni	4
Juli	6
Agustus	5
September	2
Oktober	3
November	5
Desember	5
Total	52

Sumber: Arsip Tata Usaha SMAN XYZ Bandung

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan terdapat 52 kali ketidakhadiran dari bulan Januari hingga Desember. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam alur pelaksanaan kegiatan di SMAN XYZ Bandung yang berdampak pada tingginya tingkat ketidakhadiran guru. Kepuasan kerja yang tinggi sangat penting bagi guru karena ketika guru merasa senang dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan perilaku organisasi yang positif dan bersedia memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas utamanya. (Fadillah et al, 2024). Guru yang puas dengan organisasinya akan berkeinginan organisasinya terus berkembang menjadi hebat di masa depan. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kewarganegaraan organisasi. Semakin puas guru dengan pekerjaannya, semakin kuat rasa memiliki mereka dan semakin besar keinginan mereka untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian (Muchtadin & Sundary, 2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

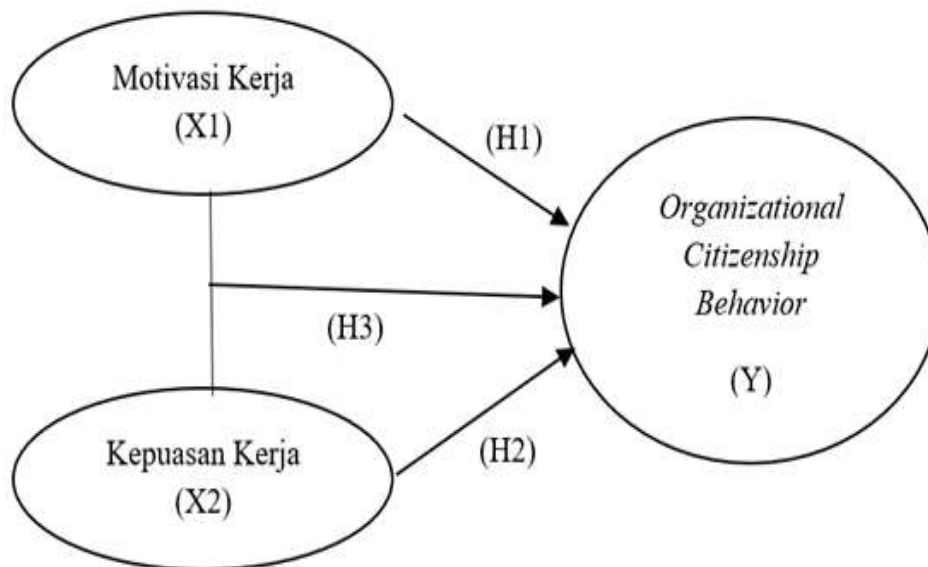
METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian berdasarkan filosofis positivisme, digunakan untuk melakukan studi pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dan statistik (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, kuesioner dengan skala penelitian yang memanfaatkan semantic differensial dibagikan kepada responden untuk mengumpulkan data dan informasi melalui survei.

Tabel 3.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Menurut Siagian (2018:290) a. Keberhasilan/Prestasi (<i>Achievement</i>) b. Pengakuan (<i>Recognition</i>) c. Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It Self</i>) d. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>) e. Pengembangan Potensi Individu (<i>Advancement</i>)
2	Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Mangkunegara (2017:117) a. Perputaran Pegawai b. Tingkat Ketidakhadiran Kerja c. Usia d. Tingkat Pekerjaan e. Ukuran Organisasi
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Menurut Muhdar (2015:51) a. <i>Altruism</i> (Ketidakegoisan) b. <i>Conscientiousness</i> (Sifat Berhati-hati) c. <i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif) d. <i>Courtesy</i> (Kemasyarakatan) e. <i>Civic Virtue</i> (Kesopanan)

Serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 23 sebagai alat bantu olah data. Karakteristik responden untuk memberikan tanggapan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu seluruh Guru SMAN XYZ Bandung dengan status PPPK yang berjumlah 32 guru. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda serta uji hipotesis. Untuk mengetahui model penelitian secara skematis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru PPPK SMAN XYZ Bandung dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru PPPK Pada SMAN XYZ Bandung

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja				
X1.1	0,843	Valid	0.934	Reliabel
X1.2	0,868	Valid		
X1.3	0,652	Valid		
X1.4	0,918	Valid		
X1.5	0,515	Valid		
X1.6	0,526	Valid		
X1.7	0,933	Valid		
X1.8	0,831	Valid		
X1.9	0,929	Valid		
X1.10	0,825	Valid		
Kepuasan Kerja				
X2.1	0,902	Valid	0.927	Reliabel
X2.2	0,581	Valid		
X2.3	0,937	Valid		
X2.4	0,773	Valid		
X2.5	0,807	Valid		
X2.6	0,895	Valid		
X2.7	0,903	Valid		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				
Y.1	0,671	Valid	0,877	Reliabel
Y.2	0,819	Valid		
Y.3	0,608	Valid		
Y.4	0,529	Valid		
Y.5	0,503	Valid		
Y.6	0,825	Valid		
Y.7	0,813	Valid		
Y.8	0,763	Valid		
Y.9	0,615	Valid		
Y.10	0,755	Valid		

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas dipresentasikan melalui r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien *product moment*. Setelah menganalisis data yang telah diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,2960). Hal ini berarti instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang akan diukur. Selanjutnya, untuk menguji reliabilitas kuesioner dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* guru PPPK pada SMAN XYZ Bandung, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 32 responden. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel motivasi kerja telah valid dan reliabel.

Tabel 5.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Prestasi/Keberhasilan (<i>Achievement</i>)	3,32	Cukup
Pengakuan (<i>Recognition</i>)	4,01	Tinggi
Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work It Se</i>)	4,15	Tinggi
Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	3,26	Cukup
Pengembangan Potensi Individu (<i>Advancement</i>)	3,28	Cukup
Total	$(3,32+4,01+4,15+3,26+3,28) : 5 = 18,02 : 5$	
Total Skor Rata-Rata	3,60	
Kriteria	Tinggi	

Tabel 5 menunjukkan kriteria variabel motivasi kerja menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria tinggi dengan poin 3,60 dimana sub variabel tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dengan poin 4,15 kemudian sub variabel terendah adalah tanggung jawab (*responsibility*) dengan poin 3,26. Hal ini menunjukkan tanggapan guru PPPK pada SMAN XYZ Bandung baik dalam prestasi/keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan potensi individu merasa termotivasi terutama karena pekerjaan yang dilakukan memberikan kepuasan bagi guru PPPK.

Tabel 6.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai
Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	3,87	Puas
Tingkat Pekerjaan	3,26	Cukup
Ukuran Organisasi	3,41	Puas
Total	$(3,87+3,26+3,41) : 3 = 10,54 : 3$	
Total Skor Rata-Rata	3,51	
Kriteria	Puas	

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa kriteria variabel kepuasan kerja menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria puas dengan poin 3,51 dimana sub variabel tertinggi adalah tingkat ketidakhadiran kerja dengan poin 3,87 kemudian sub variabel terendah adalah tingkat pekerjaan dengan poin 3,26. Hal ini menunjukkan tanggapan guru PPPK pada SMAN XYZ Bandung mencerminkan bahwa kepuasan kerja berada pada tingkat yang memadai selama menjalankan pekerjaannya.

Tabel 7.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai
Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
<i>Altruism</i> (Ketidakegoisan)	4,20	Kuat
<i>Conscientiousness</i> (Sifat Berhati)	4,00	Kuat
<i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)	4,37	Sangat Kuat
<i>Courtesy</i> (Kemasyrakatan)	4,23	Sangat Kuat

Civic Virtue (Kesopanan)	4,18	Kuat
Total	$(4,20+4,00+4,37+4,23+4,18) : 5 = 20,98 : 5$	
Total Skor Rata-Rata	4,19	
Kriteria	Kuat	

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa kriteria variabel *organizational citizenship behavior* menurut tanggapan responden masuk kriteria kuat dengan poin 4,19 dimana sub variabel tertinggi adalah *sportsmanship* dengan poin 4,37 kemudian sub variabel terendah adalah *conscientiousness* dengan poin 4,00. Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,269 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $4,498 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,895 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,944, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan dalam data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value
1	(Constant)	3.579	2.158		2.474
	Motivasi Kerja	.577	.145	.564	5.593
	Kepuasan Kerja	.491	.274	.386	3.967

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,579 + 0,577X_1 + 0,491X_2$$

Dapat disimpulkan yakni:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,579 menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai nol, maka variabel *organizational citizenship behavior* bernilai 3,579.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja berarah positif sebesar 0,577 hal ini menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka motivasi kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,577.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja berarah positif sebesar 0,491 hal ini menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,491.

Tabel 9.
Hasil Uji t Parsial

	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	5,593	1,699	0,015	0.05	Berpengaruh
X2	3,967	1,699	0,000	0.05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,593 > 1,699$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru PPPK, maka semakin tinggi pula sikap positif dan partisipatif guru PPPK terhadap sekolah. Kemudian, variabel kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,967 > 1,699$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pihak sekolah mampu meningkatkan kepuasan kerja guru PPPK, maka semakin tinggi loyalitas, kepedulian, dan partisipasi aktif guru PPPK terhadap kegiatan sekolah di luar tugas utama guru PPPK.

Tabel 10.
Hasil F Simultan

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33.438	3.32	0.000	0.05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 10, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $33,438 > 3,32$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, dapat disimpulkan ketika pihak sekolah dapat menerapkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru PPPK secara bersama, maka perilaku positif guru PPPK terhadap organisasi juga akan meningkat, seperti kerja sama, dan kepedulian terhadap kemajuan sekolah.

Tabel 11.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.855	.577	3.941

Berdasarkan tabel 11 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,855. Artinya variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* sebanyak 85,5%, yang termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi sekali. Sedangkan, 14,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa secara umum motivasi kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi para guru berada pada kategori tinggi dan kuat. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja termasuk dalam kriteria tinggi dengan skor rata-rata tertinggi pada aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 4,15 dan terendah pada aspek tanggung jawab sebesar 3,26. Tanggapan terhadap kepuasan kerja berada pada kriteria puas dengan skor rata-rata tertinggi pada aspek tingkat ketidakhadiran sebesar 3,87 dan terendah pada aspek tingkat pekerjaan sebesar 3,26. Sementara itu, *organizational citizenship behavior* guru PPPK termasuk dalam kategori kuat, dengan aspek tertinggi yaitu *sportsmanship* (4,37) dan aspek terendah *conscientiousness* (4,00). Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap OCB, demikian pula kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru PPPK SMAN XYZ Bandung, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi yang mereka tunjukkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Destianta, R. A. T., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan guru di SMPN 3 Cimahi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1669–1679. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6977>
- Fadillah, D., Dimala, C. P., & Hakim, A. R. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Gardu Induk. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(1), 126–133. <https://doi.org/10.7891/jpm.v7i8.4702>
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 32–44. <https://doi.org/10.1235/psnmde.v8i2.4567>
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai.
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347–354. <https://doi.org/10.5134/jees.v7i5.4533>
- Rafsanjani, S. A., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Maintenance, Repair & Overhaul (MRO) Aircraft PT Dirgantara Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3068–3076. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3801>
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2469–2479. <https://doi.org/10.2334/jiip.v5i2.3345>