

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
UNIT KERJA PENGADAAN BARANG DAN JASA (UKPBJ) SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN LANNY JAYA**

**Marsyel Julez Ririhena<sup>1</sup>, Agus Priyanto<sup>2</sup>, Hiskia C.M Sapioper<sup>3</sup>**

Universitas Terbuka  
marcell2224@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y). Penelitian ini dilakukan mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang dikumpulkan melalui teknik penyebaran kusioner. Teknik analisa data mengedepankan analisis angka yang dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian hipotesis. Melalui tehnik analisis regresi linear maka diperoleh hasil bahwa apabila Komitmen organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) meningkat maka OCB (Y) juga meningkat, hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) juga menunjukkan OCB (Y) dipengaruhi oleh Komitmen organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) sebesar 95% sedangkan sisanya sebesar 5% dipengaruhi variabel lain dluar penelitian ini, sementara uji korelasi membuktikan ada pengaruh yang sangat kuat antara Komitmen organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) bagi OCB (Y). Pembuktian ini juga senada dengan hasil uji-t dimana pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y). Kemudian uji-f dimana pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap OCB (Y). Simpulan, ada pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada unit kerja pengadaan barang dan jasa (UKPBJ) sekretariat daerah kabupaten lanny jaya  
Kata Kunci: Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, OCB

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of organizational commitment (X1) and job satisfaction (X2) on OCB (Y). This research adopted quantitative methods with a descriptive approach—data collected through questionnaire distribution techniques. Data analysis techniques prioritize numerical analysis, from data preparation and tabulation to the hypothesis testing stage. Through linear regression analysis techniques, the results obtained show that if organizational commitment (X1) and job satisfaction (X2) increase, OCB (Y) also increases. The results of testing the coefficient of determination ( $R^2$ ) also show that OCB (Y) is influenced by organizational commitment (X1). And Job satisfaction (X2) is 95%. In comparison, the remaining 5% is influenced by other variables outside this research. At the same time, the correlation test proves that there is a powerful influence between organizational commitment (X1) and job satisfaction (X2) for OCB (Y). This evidence is also in line with the results of the t-test, where there is a partial influence of Organizational Commitment (X1) and Job Satisfaction (X2) on OCB (Y). Then, the f-test shows the simultaneous influence of Organizational Commitment (X1) and Job Satisfaction (X2) on OCB (Y). In conclusion, there is an influence of organizational commitment and job satisfaction on*

*organizational citizenship behavior (OCB) in the goods and services procurement work unit (UKPBJ) of the regional secretariat of the Lanny Jaya district*

*Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, OCB*

## PENDAHULUAN

Pelayanan publik menjadi issue yang tidak berujung bagi Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretriati Daerah Kabupaten Lanny Jaya (selanjutnya di singkat UKPBJ Sekda Lani Jaya) karena sampai saat ini belum mencapai target kinerja kualitas pelayanan publik yang diharapkan, ini artinya kualitas pelayanan publik masih rendah. Sudrajat, (2023) bahwa penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat merupakan isu yang strategis, karena seringkali tidak ada perkembangan besar, namun dampaknya sangat luas, karena mencakup seluruh aspek kehidupan seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Winarno & Retnowati, (2019) Dalam proses pelayanan publik, banyak sekali permasalahan termasuk rendahnya pelayanan publik. Salam, (2023) bahwa hal ini disebabkan karena pegawai yang berkinerja buruk sehingga menghambat terwujudnya kinerja pemerintahan searah dengan *good governance*. Haitami & Rengganis, (2021) bahwa penerapan *good governance* di Indonesia dipengaruhi salah satunya oleh faktor internal dalam organisasi seperti kinerja pegawai. Widanti, (2022) bahwa "*Good Governance*" salah satu paradigmatuntuk kualitas pelayanan publik yang membela kepentingan rakyat. Harsoyo & Suparno, (2021). dimana ini tercermin dari Indeks Kualitas Pelayanan Publik (Selanjutnya disingkat IKPP) yang diperoleh suatu instansi milik pemerintah.

IKPP selama tahun 2018 sampai tahun 2022 pada UKPBJ Sekda Lani Jaya pada dasarnya terus mengalami pertumbuhan selama lima tahun yakni tahun 2018 sampai dengan tahun 2022, namun sayang IKPP tersebut belum mampu mencapai sasaran kinerja dari UKBJ Papua, menurut Wenda, (2023) bahwa IKPP UKPBJ Sekda Lani Jaya terus mengalami pertumbuhan antara lain tahun 2018 sebesar 30,10%, kemudian meningkat menjadi sebesar 40% pada tahun 2019, kemudian peningkatan ini menjadi sebesar 65,50% pada tahun 2020, selanjutnya pada tahun 2021 menjadi sebesar 68%, terakhir pada tahun 2022 meningkat menjadi sebesar 70%, pada saat yang sama tuntutan untuk mencapai target IKPP sebesar 75% terus menekan IKPP UKBJ Sekda Lani Jaya agar terus melakukan berbagai upaya dan perbaikan agar target kinerja dapat tercapai. Sipayung, (2024) selaku perwakilan Kemenpan RB mengemukakan bahwa Sekda kabupaten dan kota Papua, diminta untuk lebih peduli terhadap upaya reformasi birokrasi yang sementara ini terus didorong pemerintah pusat karena hal tersebut sebagai salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan *good governance*. Sebelumnya, Natalisa, (2023) membeberkan bahwa langkah reformasi birokrasi yang telah dilakukan selama ini antara lain pelaksanaan Pendampingan Penyusunan Standar Pelayanan, Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik dan Survei Kepuasan Masyarakat di semua wilayah adat dan pemerintah kabupaten kota yang ada, baik di Provinsi Papua dan Papua Barat. Selanjutnya, juga telah dilakukan Pemantauan Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik (PEKPP), namun IKPP belum menunjukkan mencapai kinerja yang diharapkan. Sementara itu Wenda, (2023) menerangkan bahwa IKPP di UKPBJ Sekda Lani Jaya belum mencapai target kinerja karena penerapan manajemen kinerja belum berjalan dengan baik seperti kurangnya inisiatif dalam memecahkan masalah yang ditemui ditempat kerja, dibutuhkan perilaku kerja berorientasi pada hasil yang hendak dicapai oleh PNS UKBJ Sekda Lani Jaya.

Perilaku kerja yang berorientasi pada hasil dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) salah satunya dikenal dengan *Organizational Citizen Behavior* (selanjutnya disingkat OCB). Kaitannya dengan MSDM terletak pada kemampuan pengelolaan sumber daya internal dalam organisasi. Fathiyah & Pasla, (2021) bahwa instansi pemerintah sebagai organisasi yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, banyak melakukan pekerjaan yang bersentuhan langsung dengan pelayanan publik, oleh karena itu pemerintah harus dapat mengelola SDM para pegawai agar menghasilkan kinerja yang sesuai. Budiyantha et al., (2023) mencapai konsep “*good governance*” dengan upaya meningkatkan sumber daya manusia yang lebih profesional dan berperilaku baik dalam melayani masyarakat dengan mengembangkan perilaku PNS yang memiliki OCB. Menurut Widarko & Brotosuharto, (2022) bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan memerlukan PNS yang memiliki integritas tinggi sebagaimana yang tercermin dalam konsep OCB. Senen et al., (2020) terutama di era reformasi birokrasi saat ini yang sedang diusung di berbagai instansi pemerintah, peran OCB dianggap penting dan sangat menentukan bagi sektor pemerintahan agar reformasi birokrasi berjalan lancar hingga mencapai kinerja pelayanan publik yang diharapkan. Fan et al., (2023) banyak peneliti yang telah membuktikan OCB mengarah pada peningkatan kinerja, perilaku ini dimiliki PNS yang mencintai organisasi dengan sungguh-sungguh.

Penelitian variabel OCB sebagai alternatif demi tercapainya kinerja yang diharapkan pernah dikemukakan Fathiyah & Pasla, (2021) bahwa OCB telah menjadi hal yang penting dan berkembangnya bidang penelitian di kalangan para sarjana di masa lalu dua dekade. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa OCB menjadi penting karena memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai serta organisasinya. Selanjutnya Heriyadi et al., (2020) juga mengungkapkan penelitian OCB telah dilakukan secara ekstensif dan telah mengalami perkembangan yang menarik. Casu et al., (2021) bahwa dalam beberapa dekade terakhir, OCB telah menjadi konstruk pegawai. Arda et al., (2017) Namun, batasan mengenai perilaku seperti apa yang tetap berada dalam OCB harus dibuat jelas bagi organisasi yang biasanya menentukan beban tugas formal bagi pegawai dan juga bagi pegawai yang mengetahui tugas formalnya. Oleh karena itu, tidak hanya penting untuk mengidentifikasi OCB, namun juga penting untuk memahami berbagai jenis OCB yang mungkin relevan untuk unit kerja tertentu. Hal ini memberikan pencerahan bagi untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang perilaku peran ekstra dalam teori OCB. Menurut P. Henrietta & Sabati, (2022) bahwa hal ini mendorong penelitian OCB perlu dilakukan.

Pekerjaan sesuai tugas dan fungsi pokoknya melainkan juga berkerja di luar tugas pokoknya seperti turut membantu rekan kerja saat mengalami hambatan dalam melakukan tugas agar sasaran kinerja cepat tercapai. Perilaku ini juga ditandai dengan adanya secara sukarela mengembangkan inisiatif dan ide dari pengalaman selama berkerja untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Bur & Bakar, (2023) bahwa perilaku ini termasuk dalam perilaku kerja positif seperti melakukan pekerjaan diluar deskripsi tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan yang didasari oleh kesediaan individu semata tanpa adanya paksaan. Lebih lanjut lagi Triani et al., (2020) mengemukakan bahwa perilaku ini juga disebutkan antara lain membantu rekan kerja, menaati aturan dan prosedur di tempat kerja dan menjadi sukarelawan tugas tambahan yang memicu tercapainya kinerja organisasi. Yusnita et al., (2021) bahkan saling membantu dalam bekerja bersama-sama, untuk bekerja lebih dari sekedar uraian tugas, dan berbagi

tanggung jawab. Putra, (2019) Oleh karena itu, perlu diketahui faktor apa saja yang paling mempengaruhinya OCB untuk menciptakan organisasi maju dan berkembang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dapat diteliti dengan mengacu pada teori Herzberg, dimana dalam teori tersebut menyebutkan seseorang individu akan berupaya memiliki perilaku lebih keras dalam berkerja agar kinerja mengalami peningkatan apabila dipengaruhi dua faktor yang disebutkan dengan jelas dalam kajian Butukbese et al., (2023) bahwa menurut berbagai penelitian, teori Herzberg mengungkapkan dua faktor yang berdampak pada berubahnya perilaku pegawai agar berkerja dengan maksimal. Pertama faktor pegawai merasakan senang sehingga bekerja lebih keras. Kedua, dinamika ekstrinsik dimana seorang pegawai menjadi optimis sehingga tidak meninggalkan pekerjaannya. Nagpaul et al., (2022) bahwa teori Herzberg sebagai kerangka untuk memahami kepuasan kerja dan niat untuk berkomitmen sebagai alasan seseorang merubah perilakunya untuk meningkatkan kinerja. Futum Hubaib et al., (2023) bahwa pelayanan publik seharusnya membantu masyarakat dengan cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal. Alrawahi et al., (2020) Mengingat pelayanan publik harus menjamin kepuasan publik, sangatlah penting bahwa mereka memiliki staf yang mampu berkomitmen pada organisasi mereka, ternasuk juga individu-individu ini harus merasa puas dengan pekerjaan mereka. Siti Nurjanah & Handaru, (2020) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi OCB yang terdiri dari kemampuan sikap kerja seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi sebagai faktor yang meningkatkan OCB, dimana pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya akan berupaya mempertahankan posisinya di organisasi dengan berkerja lebih dari yang ditugaskan tanpa disadari perilaku inilah yang disebut perilaku OCB. Menurut Diva & Claudia, (2022) bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif OCB karena jika seseorang memihak organisasi dan tujuan organisasinya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, artinya ada keselarasan yang tinggi dengan organisasi Ridwan, (2020) ketika pegawai dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, upaya mencapai target yang telah ditentukan merupakan suatu keniscayaan saat seorang pegawai berpihak pada organisasi. Setyaasih, (2020) termasuk juga mendorong keterlibatan dalam kegiatan institusi sehingga OCB terbentuk. Pendapat berbeda terkait peran variabel komitmen organisasi terhadap OCB diemukakan peneliti Pramesty et al., (2020) dimana analisisnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tinggi tidak menyebabkan seseorang menjalankan OCB. Hal ini dimungkinkan karena pegawai patuh pada apa yang telah ditentukan dalam penjabaran pekerjaan, sehingga tidak memiliki keinginan untuk berkerja lebih. Demikian halnya dengan hasil penelitian Obedgiu & Bagire, (2017) dan Syawal et al., (2023) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Kepuasan kerja sebagai variabel selanjutnya yang diprediksi dapat meningkatkan OCB. Beberapa peneliti telah berusaha menjelaskan pengaruh ini seperti peneliti Fitrijo et al., (2019) yang mengemukakan bahwa organisasi yang berhasil mencapai tujuannya, salah satunya karena organisasi mampu memenuhi kepuasan kerja para karyawannya. Nurfitriyana & Muafi, (2023) sikap senang dalam berkerja karena kepuasan yang dirasakan akan memicu timbulnya perilaku untuk berkerja lebih dari tugas pokok yang dibebankan. Husin et al., (2024) bahwa hal ini menunjukkan OCB mulai terbentuk. Setiono & Santoso, (2022) ini artinya kepuasan kerja berdampak

positif dan signifikan terhadap OCB. Namun Setiani et al., (2023), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan yang tidak positif dan signifikan pada OCB. OCB adalah pekerjaan sukarela yang dilakukan karyawan dengan sungguh-sungguh untuk membantu mereka rekan kerja setelah menyelesaikan tugas mereka sendiri. Ketika karyawan memiliki rasa yang kuat keanggotaan, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku positif, pertahankan disiplin, dan membantu orang lain. Penemuan ini mendukung hasil peneliti Sunaris et al., (2022) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan pada OCB.

Berdasarkan pemaparan peneliti, maka dapat disampaikan bahwa saat ini penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB masih ditemukan perbedaan pendapat dan hasil penelitian dari peneliti sebelumnya, selain dari fenomena masalah kinerja PNS IKPP UKBJ Sekda Lani Jaya yang belum mencapai target kinerja yang diharapkan menjadikan penelitian OCB sangat penting dilakukan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena pada penentuan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yakni komitmen organisasi dan kepuasan kerja mengacu pada teori Herzberg sementara penelitian terdahulu tidak mengacu pada teori-teori tertentu yang menjadikan penelitian ini mampu menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dan untuk mengisi kekosongan serta menambah literature teori SDM., selain dari sebagai kontribusi berharga bagi PNS IKPP UKBJ Sekda Lani Jaya dalam upaya meningkatkan kinerja. Dengan demikian penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Unit Kerja Pengadaan Barang Dan Jasa (UKPBJ) Sekretarat Daerah Kabupaten Lanny Jaya”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin memperoleh dan memberikan informasi yang terukur dan objektif dan benar-benar real tanpa adanya kontaminasi dari pikiran peneliti sendiri maupun hanya beberapa narasumber yang belum tentu memiliki suatu pandangan yang mewakili pandangan orang banyak. Penelitian ini didesain dengan pendekatan deskriptif karena akan menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel antara lain variabel independen terdiri dari Komitmen.

Pada populasi sebanyak 46 responden yang keseluruhan responden berasal dari seluruh pegawai UKPBJ Sekda Lanny Jaya. Sementara itu metode pemilihan sampel yang diterapkan metode sample jenuh sehingga seluruh populasi berjumlah 46 adalah termasuk sampel. Sumber data dalam penelitian ini dari sumber primer yakni jawaban responden dari kuisisioner sedangkan, sumber sekunder dari buku dan jurnal yang dipublikasikan. Dalam pengumpulan data hanya menggunakan tehnik penyebaran kuisisioner yang berisi pernyataan sehubungan dengan variabel yang diteliti. Kuisisioner juga termasuk instrument dalam penelitian ini yang pengukurannya mengaopsi pengukuran menggunakan skala likert dari skala 1 sampai 5 memuat kriteria jawaban terendah sangat tidak setuju sampai kriteria sangat setuju yang memiliki bobot tertinggi.

Analisis data dilakukan dengan alat bantu SPSS dengan metode kuantitatif menguji tingkat keandalan data melalui uji validitas dan reliabilitas, apabila dalam tehnik *Corrected Item-Total Correlation* yang telah disyaratkan menunjukkan data telah valid dan reliable maka dilanjutkan dengan pengujian tahap selanjutnya. Peneliti akan memenuhi syarat valid pada item pertanyaan atau pernyataannya dengan metode

*Corrected Item-Total Correlation* apabila menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ tabel. Ketentuan bahwa uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Menggunakan SPSS maka hasil reliabilitas dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data dikatakan reliabel jika *cronbach alpha*  $>$  0,60 dan sebaliknya. Data yang telah valid kemudian diujikan dengan analisis linear, koefisien determinasi, koefisien korelasi berganda dan terakhir uji signifikan (Uji  $t$ ) karena dalam penelitian ini akan mencari pengaruh antar dua variabel sehingga menggunakan uji regresi berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Syarat uji dalam penelitian ini yang mana jumlah sampel  $n$  (46), maka urutan  $df$  dapat dihitung  $46-2 = 44$  dan  $\alpha = 0,05$  dengan uji dua arah menunjukkan  $r$ -tabel sebesar 0,291, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif. Adapun hasil uji dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	$r$ hitung	Posisi	$r$ tabel	Interprestasi
Variabel OCB				
Y1	0,710	$>$	0,291	Valid
Y2	0,322	$>$	0,291	Valid
Y3	0,683	$>$	0,291	Valid
Y4	0,588	$>$	0,291	Valid
Y5	0,599	$>$	0,291	Valid
Y6	0,781	$>$	0,291	Valid
Y7	0,418	$>$	0,291	Valid
Y8	0,556	$>$	0,291	Valid
Y9	0,625	$>$	0,291	Valid
Y10	0,695	$>$	0,291	Valid
Komitmen Organisasi (X1)				
X1.1	0,261	$>$	0,291	Valid
X1.2	0,533	$>$	0,291	Valid
X1.3	0,722	$>$	0,291	Valid
X1.4	0,154	$>$	0,291	Valid
X1.5	0,702	$>$	0,291	Valid
X1.6	0,377	$>$	0,291	Valid
Kepuasan Kerja (X2)				
X2.1	0,710	$>$	0,291	Valid
X2.2	0,322	$>$	0,291	Valid
X2.3	0,683	$>$	0,291	Valid
X2.4	0,588	$>$	0,291	Valid
X2.5	0,599	$>$	0,291	Valid
X2.6	0,781	$>$	0,291	Valid
X2.7	0,418	$>$	0,291	Valid
X2.8	0,556	$>$	0,291	Valid
X2.9	0,625	$>$	0,291	Valid
X2.10	0,695	$>$	0,291	Valid

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Data jawaban responden baik variabel OCB (Y), Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang diuji dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*

menunjukkan telah memenuhi tingkat validitas karena menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji keandalan data jawaban responden dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menunjukkan *Cronbach Alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{\alpha}$ , yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Posisi	$r_{\alpha}$	Interprestasi
1	OCB (Y)	0,744	>	0,60	<i>Reliable</i>
2	Komitmen Organisasi (X1)	0,792	>	0,60	<i>Reliable</i>
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,701	>	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Data jawaban responden baik variabel ariabel OCB (Y), Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang diuji dengan metode *Cronbach Alpha* menunjukkan telah memenuhi syarat tingkat keandalan data.

### Hasil Uji Regresi Linear

Perubahan variabel kinerja (Y) setelah adanya variabel Pengawasan ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linear  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.633	19.962		1.284	.006
	Komitmen Organisasi (X1)	.581	.342	.006	2.940	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.569	.368	.153	1.801	.000

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Pengujian tersebut menghasilkan persamaan  $Y = 25,633 + 0,14X1 + 0,369X2 + \varepsilon$ , interpretasinya bahwa Konstanta (nilai mutlak Y) apabila Variabel Komitmen Organisasi (X.1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan nol maka OCB (Y) sebesar 25,633. Koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X.1) sebesar 0,581, artinya apabila Komitmen Organisasi (X.1) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan OCB (Y) sebesar 0,581 bila variabel lain konstan. Koefisien regresi Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,569, artinya apabila Kepuasan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan OCB (Y) sebesar 0,569 bila variabel lain konstan.

### Hasil Uji Koofisien Determinasi

Besaran pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X.1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y) dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.723	.322	5.19362

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber : Output SPSSVersi 20, diolah peneliti 2024

Besaran pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,952 atau 95% (0,952 x 100%) dan sisanya sebesar 5% (100%-95%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

Keadaan hubungan antara variabel variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y) dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5  
Hasil Uji Koefisien Korelasi  
Correlations

		Komitmen Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y)
Komitmen Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.749	.817
	Sig. (2-tailed)		.324	.913
	N	46	46	46
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.749	1	.852
	Sig. (2-tailed)	.324		.314
	N	46	46	46
OCB (Y)	Pearson Correlation	.817	.852	1
	Sig. (2-tailed)	.913	.314	
	N	46	46	46

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Hasil output SPSS versi 20, Tahun 2023

Pada tabel diatas menunjukkan hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap OCB (Y) sebesar 0,817 atau dalam tingkat hubungan yang sangat kuat dan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y) sebesar 0,852 atau dalam tingkat hubungan yang sangat kuat.

### Hasil Uji Hipotesis (uji-t)

Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan OCB (Y) atau H1 dan H2 diterima. Pengujian ini mengacu pada nilai t-tabel pada signifiansi 0,05 sebesar 1,681 (n-k= 46-4=43), yang disajikan peneliti pada tabel dibawah ini.

Tabel 6  
Hasil Uji Hipotesis (uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.723E-16	19.962		.000	1.000

	Komitmen Organisasi (X1)	.000	.342	.000	.000	1.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.000	.368	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual  
Hasil output SPSS versi 20, Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki t-hitung sebesar 2,940 lebih besar dari t-tabel ( $2,940 > 1,681$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , membuktikan secara parsial Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan ini signifikan terhadap OCB (Y), dengan ini hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Terakhir, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 1,801 lebih besar dari t-tabel ( $1,801 > 1,681$ ) dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , membuktikan secara parsial Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y), dengan ini hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

### Hasil Uji Hipotesis (uji-f)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara simultan variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) atau hipotesis 3 diterima. Hasil keputusan ini mengacu pada jumlah variabel independen ada 2 dan jumlah sampel ada 46, maka DF1 adalah 2 dan DF 2 adalah 46 ( $46-3-1$ ), sehingga f-tabel yang diperoleh sebesar 3,21. Pembuktian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7  
Hasil Uji Hipotesis (uji-f)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.348	2	13.674	3.507	.006 <sup>b</sup>
	Residual	1159.870	43	26.974		
Total		1187.217	45			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Hasil output SPSS versi 20, Tahun 202

Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan nilai F-hitung sebesar  $3,507 \geq 3,21$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , membuktikan secara simultan Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap OCB (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi dengan OCB memiliki hubungan yang searah, hal ini dibuktikan dari hasil regresi yang menampilkan jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan OCB sebesar 0,581 bila variabel lain konstan. Sedangkan kategori hubungan dalam situasi yang sangat kuat yang dibuktikan dalam pengujian korelasi, dimana hubungan tersebut berada pada skala 0,80-1,000 atau bernilai positif 0,817. Hasil tersebut juga mendukung komitmen organisasi mempengaruhi OCB secara parsial dengan positif dan signifikan melalui perolehan nilai t-tabel ( $2,940 > 1,681$ ) pada sig  $0,000 < 0,05$ , atau hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima melalui uji hipotesis yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penyebaran kuisioner pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa indikator "*Continuance Commitment*" lebih mempengaruhi variabel OCB karena

menghasilkan jawaban dengan skor tertinggi sebesar 4,65 atau mayoritas menjawab sangat setuju pada indikator tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan yang yang dikemukakan Yusuf & Syarif, (2017) dalam bukunya bahwa pegawai yang merasa kebutuhan ekonomi dalam jangka panjangnya harus terpenuhi maka komitmennya pada pekerjaan dapat tercipta. Sikap ini kemudian akan ditunjukkan dengan mengeluarkan kemampuan ekstra atau perilaku OCB. Norawati & Fahraini, (2020). Ketika komitmen telah timbul, maka pegawai akan berkorban demi tercapainya sasaran organisasi. Idrus, (2022). seperti korbannya segenap waktunya hanya memikirkan tercapainya sasaran organisasi seperti mencari ide. T. Agustina et al., (2020). Komitmen salah satu cara dalam meningkatkan OCB. Penelitian Diva & Claudia, (2022) dan Ridwan, (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap OCB (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan OCB memiliki hubungan yang searah, hal ini dibuktikan dari hasil regresi yang menampilkan jika terdapat kenaikan pada komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan kali akan menyebabkan peningkatan OCB sebesar 0,569 bila variabel lain konstan. Sedangkan kategori hubungan dalam situasi yang sangat kuat yang dibuktikan dalam pengujian korelasi, dimana hubungan tersebut berada pada skala 0,80-1,000 atau bernilai positif 0,852. Hasil tersebut kemudian juga mendukung kepuasan kerja mempengaruhi OCB secara parsial dengan positif dan signifikan melalui perolehan nilai t-tabel ( $1,801 > 1,681$ ) pada sig  $0,000 < 0,05$ , atau hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima melalui uji hipotesis yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penyebaran kuisioner pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa indikator "Pekerjaan itu sendiri" lebih mempengaruhi variabel OCB karena menghasilkan jawaban dengan skor tertinggi sebesar 4,85 atau mayoritas menjawab sangat setuju pada indikator tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Amaliah, (2017) dalam bukunya bahwa pegawai akan berdayaguna tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas yang diberikan karena puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Rusby, (2016) bahwa pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Sabrina, (2021) bahwa penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya dapat mengatasi keengganan manajerial akibat ketidakpuasan karena menjalankan beban kerja diluar kemampuan. E. J. Setiono & Santoso, (2022) manajerial adalah kompetensi agar pekerjaan yang dihasilkan lebih bebobot. Indrasari, (2017). Adanya kepuasan kerja karena mengerjakan tugas sesuai kemampuan akan meningkatkan keinginan untuk terus mengembangkan aspek manajerial agar kinerja terlaksana. A. Setiono, (2020) mereka akan berperan untuk membantu rekan seprofesi dalam satu bagian yang menemui kendala. Penelitian (itrio et al., (2019), dan Nurfitriyana & Muafi, (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak pada OCB.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan OCB memiliki hubungan yang searah, hal ini dibuktikan dari hasil regresi yang menampilkan jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja berada pada posisi konstan bernilai 0 maka OCB (Y) akan meningkat positif

sebesar 25,633. Sedangkan melalui uji determinasi, besaran pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada OCB sebesar 95% dan sisanya sebesar 5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dibuktikan dengan uji koefisien determinasi. Hasil tersebut kemudian juga mendukung terbuktinya komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi OCB secara parsial dengan perolehan nilai  $f$ -tabel ( $3,507 \geq 3,21$ ) pada  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , atau hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima melalui uji hipotesis yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penyebaran kuisioner pada variabel OCB menunjukkan bahwa indikator “*Altruism*” lebih dominan pada variabel OCB karena menghasilkan jawaban dengan skor tertinggi sebesar 4,23 karena berada pada skala interval 4,21 - 5,00 atau mayoritas menjawab sangat setuju pada indikator tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bur & Bakar, (2023) dalam penelitiannya menerangkan bahwa komitmen organisasi yang adanya kepuasan kerja akan meningkatkan dedikasi yang tinggi terhadap tugasnya, artinya rela berkerja extra. Fathiyah & Pasla, (2021) dan Putra, (2019) yang melakukan penelitian khusus terkait OCB tidak menampik bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berdampak pada OCB. Triani et al., (2020) menjabarkan bahwa komitmen yang dimiliki pegawai akan mendorong mereka melakukan upaya keras agar hasil organisasi tercapai, hal ini juga didorong karena kebutuhan ekonomi yang kemudian akan juga beriringan dengan kepuasan kerja. Heriyadi et al., (2020) bahwa kepuasan kerja diyakini memicu meningkatnya perilaku ekstra kerja oleh pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disampaikan tiga point utama sebagai berikut komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T., Umiyati, H., Komalasari, Y., CHRA., Masli, A., Riyan Sisiawan Putra M.SM, CPLM., C., Rr. Chusnu Syarifa Diah Kusuma, S.A.B., M. S., Dr. I Nengah Aristana, S.E., M. ., Dr. Darwin Lie, S.E., M. ., Dr. Hery Setiyo Nugroho, S.E., M. A. P., Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M. A., & Susy Evita Satya Putri Pasaribu, S.E., G. C. (2020). *Perilaku Keorganisasian*. Media Sains Indonesia.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Amaliah, R. (2017). *Penempatan dan Pengembangan pegawai*. IPDN.
- Arda, O. A., Delen, D., Tatoglu, E., & Zaim, S. (2017). An analytic approach to assessing organizational citizenship behavior. *Decision Support Systems*, 103, 9–23. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2017.08.004>.
- Budiastuti, D. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Budiyanto, W., Suhud, U., & Purwohedi, U. (2023). Organizational Citizenship Behavior (Ocb): Peran Job Characteristic Dan Budaya Organisasi Dengan Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(1), 1–

17. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i1.3305>
- Bur, A. H., & Bakar, R. M. (2023). Difference between Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the State Civil Apparatus and Private Employees in Makassar City. *Pinisi Journal Of Art, Humanity And Social Studies*, 3(4), 42–46. <https://ojs.unm.ac.id/PJAHSS/article/view/47388/22407>
- Butukbese, T., Dikbas, T., Cayus, O., & Asilturk, A. (2023). Herzberg's Two Factor Theory and Its Impact on Job Satisfaction: A Research on Bank Employees During The Covid-19 Period. *KMU Journal of Social and Economic Research*, 25(45), 998–1013. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/81697/1341830>
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Task Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*, 18(18), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph18189499>
- Denpasar, P. S. M. F. U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikas*. CV. Noah Aletheia.
- Diva, S. I. Al, & Claudia, M. (2022). The Effect of Organizational Commitment and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior during Pandemic in Wastewater Management Company PD PAL Banjarmasin. *Journal of Wetlands Environmental Management*, 10(2), 15–24. <https://doi.org/10.20527/jwem.v10i2.283>
- Fan, Q., Wider, W. W. W., & Chan, C. K. C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: a literature review. *Front. Psychol*, 14, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930>
- Fathiyah, & Pasla, B. N. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S., & Yaspita, H. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitmen. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7(9), 1300–1310. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em01>
- Futum Hubaib, Nanik Pujiastuti, Ghufroon, Bazarah, J., & Rachman, M. (2023). Implementation Of Good Governance In Public Services (Literacy Study of Public Service Problems in Indonesia). *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 12(2), 41–49. <https://doi.org/10.35629/7722-12014149>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH.
- Haitami, M., & Rengganis, A. (2021). The Dilemma of Good Governance Implementation in Indonesia during the Pandemic of Corona Virus Disease (COVID-19). *Journal Advance In Social Sciences And Policy*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/10.23960/jassp.v1i1.25>
- Harsoyo, & Suparno. (2021). Public Satisfaction with Public Services (Study at The Department of Population and Civil Registration, Semarang City). *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 4(1), 123–137. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v14i1.8447>
- Heriyadi, Tjahjono, H. K., & Rahayu, M. K. P. (2020). Improving Organizational

- Citizenship Behavior through Job Satisfaction, Leader-Member Exchange, and Work-Life Balance. *Binus Business Review*, 11(2), 97–104. <https://doi.org/10.21512/bbr.v11i2.6193>
- Husin, M. S., Alam, H. V., & Podungge, R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1287–1298. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23288>
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Monggesang, S., K, D. M. L. D., & Monintja. (2023). Analysis of the State Civil Apparatus's Public Service Performance at the Pinaesaan Village Office, Wenang District. *Journal of Public Administration and Government*, 5(1), 100–103. <https://doi.org/10.22487/jpag.v5i1.518>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows*. Zifatama Jawara.
- Nagpaul, T., Leong, C.-H., Toh, C.-S., Amir, A. Bin, Chin, R., & Tan, S. (2022). Exploring Job Satisfaction and Intentions to Quit among Security Officers: The Role of Work Hygiene and Motivator Factors. *Social Sciences*, 11(497), 1–13. <https://doi.org/10.3390/socsci11110497>
- Natalisa, D. (2023). Langkah Bersama Kementerian PANRB, Papua, dan Papua Barat Untuk Tingkatkan Pelayanan Publik. *Panrb*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/langkah-bersama-kementerian-panrb-papua-dan-papua-barat-untuk-tingkatkan-pelayanan-publik>
- Norawati, S., & Fahraini. (2020). *Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. Adab.
- Nurfitriyana, N., & Muafi, M. (2023). The effect of green organizational culture, green transformational leadership, and job satisfaction on organizational citizenship behavior: the role of mediating organizational commitment. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 12(3), 594–606. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2488>
- Obedgiu, V., & Bagire, V. (2017). Examination of organizational commitment and organizational citizenship behaviour among local government civil servants in Uganda. *Journal of Management Development*, 36(10), 1304–1316. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0279>
- P. Henrietta, & Sabati. (2022). Perspective taking and organizational citizenship behavior (OCB). *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(1), 13–20. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.1205>
- Pramesty, I. G. A. A. D., Sudja, N., & Yuest, A. (2020). The Effect Of Leadership And Organizational Commitment To Organizational Citizen Behavior And Work Achievemnet. (Studies on the Sports Coach Formation Civil Servants in the Bali Provincial Government). *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 8(8), 125–133. <https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v8.i8.2020.P0820800>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen, Uji Validitas dan Reliabilitas*

- Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress.
- Putra, B. S. (2019). The Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 77–80. 10.2991/assehr.k.200120.017
- Ridwan, M. (2020). Analysis Of Orgniztional Commitment Through OCB On Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science (March - April 2020)*, 1(4), 543–555. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i4>
- Rumawas, W. (2023). *Komitmen Organisasional Dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan (Commitment Organisational and Employee Turnover Intention Behavior)*. Unsrat Press.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsupress.
- Salam, R. (2023). Improving Public Services in Realizing Good Governance in Indonesia. *ENDLESS: International Journal of Futures Studies*, 6(2), 439–452. <https://doi.org/10.54783/endlessjournal.v6i2.192>
- Sari, D. P. (2021). *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator*. Cinta Buku Media.
- Senen, S. H., Masharyono, M., Sumiyat, & Khotijah, S. (2020). LMX and OCB Civil Servants in Bandung, West Java. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 187, 246–250.
- Setiani, Siswanto, & Robithoh, S. (2023). Revisiting the Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 8(2), 125–142. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v8i2.532>
- Setiono, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*. CV. Berkah Wisnu.
- Setiono, E. J., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Pada PT Araya Bangun Sarana. *Agora*, 10(1), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12079>
- Setyaasih. (2020). The Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employee's Organizational Citizwn Behaviour (OCB), Mayjen Sungkono University-Mojokerto. *International Conference of Business and Social Sciences*, 1(1), 980–993.
- Setyawan, D. A. (2022). *Buku Petunjuk Praktikum Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengumpulan Data Menggunakan SPSS*. Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Surakarta.
- Sipayung, N. (2024). Sekda Kabupaten dan Kota Diminta Lebih Peduli Terhadap Upaya Reformasi Birokrasi. *Website Resmi Pemprov Papua*. <https://www.papua.go.id/view-detail-berita-6644/sekda-kabupaten-dan-kota-diminta-lebih-peduli-terhadap-upaya-reformasi-birokrasi.html>
- Siti Nurjanah, V. P., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Sudrajat, A. R. (2023). Analysis Of Indonesian Public Service Issues In The New Era

- Based On Public Administration Perspective. *International Journal of Social Service and Research*, 3(1), 22–29. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i1.218>
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian* (Cetakan ke). CV. Alfabeta.
- Sunaris, D., Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2022). Effects Of Organizational Commitment And Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 630–640. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.511>
- Suryani, E. T. P., Wilujeng, A., Zakaria, R. F., Supriyanto, A., & Imbalan. (2020). *Pemanfaatan NVivo dalam Penelitian Kualitatif NVivo untuk Kajian Pustaka, Analisis Data, dan Triangulas*. LP2M UM.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish Publisher.
- Syawal, M., Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2023). Can Transformational Leadership, Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Job Satisfaction Encourage Civil Servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 48–62. <https://doi.org/10.38035/gijtm.v1i2.29>
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 1–18. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>
- Wenda, D. (2023). *Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Lakip) Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya*.
- Widanti, N. P. T. (2022). Good Governance for Efficient Public Services Responsive and Transparent. *International Journal Of Demos*, 4(2), 872–879. <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i2.286>
- Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Winarno, R., & Retnowati, E. (2019). Good Governance Based Public Services. *Jurnal Notariil*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.22225/jn.4.1.1155.8-17>
- Wulandari, S. (2020). Karakteristik dan Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas*, 13(1), 11–22. <https://doi.org/10.15408/akt.v13i1.13355>
- Yusnita, N., Sunaryo, W., & Yulianti, S. (2021). Improving Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Strengthening Organizational Climate And Personality. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 23(1), 19–27. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.