

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MAGETAN

Mela Fatmawati¹, Liliek Nur Sulistyowati², Metik Asmike³

¹Universitas PGRI Madiun
mfatmawati85@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
liliek1702@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is an effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. This research was conducted at the Department of Transportation of Magetan Regency. The research sample is 50 respondents. The research method used is a quantitative approach using path analysis and using SPSS version 24 program assistance. The results of this research are Organizational Citizenship Behavior has an effect on employee performance at the Department of Transportation of Magetan Regency as evidenced by a significance value below 0.05. The results of the determination test are 54.2% the effect of organizational citizenship behavior on employee performance while the remaining 45.8% is influenced by other variables that have not been carried out in this study.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Sampel penelitian 50 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur dan menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hasil uji determinasi sebesar 54,2% pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yakni 45,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum dilakukan dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu keunggulan yang kompetitif yang dimiliki perusahaan dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain, sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang menghasilkan output lebih besar. Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak lepas dari masalah kinerja. Keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kinerja pegawainya. Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang dengan memenuhi persyaratan – persyaratan dalam pekerjaan tersebut. Perusahaan menginginkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang dilakukan pegawai tidak hanya fokus pada tugas tertulis saja melainkan juga pada tugas yang tidak tertulis dalam *job description* mereka.

Ada beberapa faktor yang mendorong tingkat tercapainya kinerja yang tinggi salah satunya ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh suatu perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sering disebut sebagai perilaku ekstra dalam bekerja di suatu perusahaan, perilaku yang tidak merupakan kewajiban kerja pegawai namun memberikan manfaat yang baik dan efektif bagi perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki definisi yang berpusat pada perilaku seseorang yang melaksanakan tugas dengan melebihi dari deskripsi pada pekerjaannya (Nahrisah & Imelda, 2019:40). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangatlah menarik untuk diteliti karena berbagai hal yang menjadi dimensi atau unsur-unsur keterkaitan dengan saling mempengaruhi antar kinerja perusahaan dalam merealisasikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana perkembangan dan perubahan yang terjadi setelah aktivitas ataupun beberapa perilaku yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan bagaimana pengaruhnya atau dampaknya pada kinerja perusahaan atau perusahaan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan merupakan kantor dinas yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Dalam sektor jasa Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan kerja bagi masyarakat dalam menjalankan operasionalnya. Di dunia perindustrian dimana sebuah pelayanan adalah hal yang sangat penting, perusahaan harus lebih

memperhatikan sumber daya manusia. Pegawai harus bekerja secara taat, dan menuruti manajemen, tetapi dibutuhkan juga pegawai yang bisa bekerja secara sukarela melebihi pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari pengamatan peneliti bisa disimpulkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan karena rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan, Dishub harus mengembangkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku diluar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi. Hal ini akan mendorong pegawai untuk melakukan hal lebih diluar pekerjaannya. Berdasarkan masalah yang ada maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada bidang Pendaftaran Kendaraan Bermotor (PKB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor kunci untuk pencapaian kinerja perusahaan yang menjadi tujuan utamanya dan perlu peran dari organisasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga menciptakan sikap yang professional dalam menyelesaikan permasalahan sebuah organisasi (Sulaiman & Fariz, 2021:12). Sumber daya manusia adalah peran utama pada setiap organisasi karena banyaknya sarana dan prasarana jika tidak ada dukungan dari SDM pada kegiatan organisasi maka tidak dapat berjalan dengan baik (Bustomi et al., 2020:2).

Sumber daya manusia adalah bagian utama dalam sebuah pemrosesan masukan (input) yang menjadi keluaran (output) pada hasil perusahaan (Suprihati, 2014:94). Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat berupa penarikan, pengembangan, seleksi, pemeliharaan dan penggunaan SDM yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Utamy et al., 2020:227).

Organizational Citizenship Behavior

OCB atau *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebuah perilaku sosial karyawan yang berdampak positif dengan memberikan adanya kontribusi

kepada organisasi dan tempat lingkungan kerja yang lebih dari tuntutan peran ataupun posisi mereka dalam bekerja (Nisa et al., 2018:109). *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki definisi yang berpusat pada perilaku seseorang yang melaksanakan tugas dengan melebihi dari deskripsi pada pekerjaannya (Nahrisah & Imelda, 2019:40). Pendapat Djabatola & Hilal (2022:169) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan yang diharapkan perusahaan agar mampu bekerja melebihi yang seharusnya mereka dilakukan. OCB merupakan perilaku anggota pada organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan organisasi (Sartika & Khair, 2021:1339). OCB menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan memiliki makna membantu (Sartika & Khair, 2021:1344).

Dari beberapa pembahasan mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku yang dilakukan pegawai yang melebihi tugas yang sudah ditetapkan secara sukarela untuk mencapai hasil diatas standar yang telah ditetapkan. Pendapat (Kusumajati, 2014:65) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya OCB yaitu : Budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin. Terdapat lima indikator OCB menurut Organ et al (2006) dalam Nahrisah & Imelda (2019:42) antara lain: *Altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang sudah dicapai karyawan setelah dia dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai tujuan organisasi (Maryati & Fernando, 2018:161). Dotulong & Andriany, 2021:115 mengartikan bahwa kinerja adalah hasil dari bentuk pencapaian kerja berdasarkan dari prestasi pekerja, perilaku pekerja saat menjalankan suatu target sesuai keahliannya agar dapat terwujudnya keberhasilan pekerjaan dengan baik. Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Pendapat Rafida & Radiansyah (2017:112) kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi yang menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut pendapat Akbar et al.(2020) antara lain: Faktor Disiplin Kerja, faktor pelatihan dan pengembangan, faktor stres kerja, faktor kompensasi, faktor kepemimpinan. Menurut pendapat Sutrisno (2010) dalam Sartika & Khair (2021)

mengemukakan bahwa ada beberapa aspek indikator kinerja yaitu : Kualitas, Kuantitas, Waktu kerja, Sikap.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan pengambilan sampelnya yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan pada bidang Pendaftaran Kendaraan Bermotor (PKB) yang berjumlah 50 sampel pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:85). Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Uji regresi sederhana merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018:96).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa laporan data karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan tahun 2021. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah 50 karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50692519
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,057
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-smirnov* yaitu 0,59 dan *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,569	5,342		2,353	,023
	OCB	,513	,068	,736	7,534	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat signifikan variabel OCB sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai $t_{hitung} 7,534 > 2,009 t_{tabel}$, yang berarti variabel pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,532	2,533
a. Predictors: (Constant), OCB				

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan angka sebesar 0,542. Koefisien korelasi (R) yang berarti kontribusi variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hasil dari pembahasan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hasil uji determinasi sebesar 54,2% pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yakni 45,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum dilakukan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kualitas kerja, inisiatif, motivasi kerja, disiplin ataupun kepuasan kerja serta variable lainnya.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat Diharapkan penelitian selanjutnya perlu melakukan penambahan variabel yang baru agar dapat menghasilkan gambaran penelitian yang lebih luas lagi mengenai masalah yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto. (2019). *Pengaruh Organizational Citizenship* (Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114.
- Akbar, P., Pribadi, U., & Purnomo, E. P. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 1–9.

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anna Suzana. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI DI: PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG CIREBON). *Logika*, XIX(2442–5176), 42–50.
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). Pelatihan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan IIB DARMAJAYA. *Jurnal Manajemen Magister*, 04(02).
- Atikah, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) DI PT . CHING LUH INDONESIA Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2020. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 281–294.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran Keinginan Keluar sebagai Moderasi ; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Asuransi Amanah. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4, 168–179.
- Dotulong, V. N. P., & Andriany, D. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Cognicia*, 9, 112–120. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15770>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC DI UD. UNTUNG JAYA SIDOARJO. *AGORA*, 8(2).

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.CINEMAXX BRANCH LIPPO PLAZA YOGYAKARTA. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 3(3).
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk . III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108–114.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada PT . Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–24.
- Paisal. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Tunjangan Guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Malinau. *Jurnas IDEAS*, 8, 455–462. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i2.696>
- Pratama, R. M., & Lestari, R. (2022). Pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4, 313–322. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art39>
- Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). *Tourist Satisfaction and Performance of Tourism Industries: How The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour?* *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(1), 1–12.

- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Transformational and Digital Leadership* Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada *Family Business*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 256–272.
- Putra, R. (2021). Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT . SAWAH SOLOK. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . GELORA PERSADA MEDIATAMA SEMARANG. *Journal Of Management*, 2(2).
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 27–34.
- Rafida, E., & Radiansyah, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang Berdampak Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 2, 106–128.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *JURNAL: Pendidikan Islam*, 4, 1–23.
- Ramadhany, R., Asang, S., & Hasniat. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(01), 27–39.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, 73–85.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safrida. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT INDONESIA AIR ASIA MEDAN. *Jurnal Ekonomi*.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Dosen (Study Empiris Pada Politeknik Ganesha Medan). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1335–1347.
- Sholikhah, C. I. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Economia*, 9(1), 10–17.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sulaiman, N., & Fariz, M. (2021). Analisis Peran *Organizational Citizenship Behavior* dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Research Business and Economics Studies*, 1(2), 11–19.
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADDARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 952–962.
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). *The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction*. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26–33. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-2-1>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 3(1), 226–236.
- www.dishub.mageetan.go.id. (n.d.). *No Title*.