

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL*, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI INSTRINSIK TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MADIUN

Ari Setiani¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

arisetiani73@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study examines the influence of transformational leadership style, organizational culture, and intrinsic motivation on organizational citizenship behavior (OCB) in civil service police officers and the Madiun city fire department. The purpose of this research is to provide empirical evidence about Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Intrinsic Motivation. Respondents in this study were 179 employees at the Civil Service Police Unit and the Madiun City Fire Department. The sampling technique is by means of Probability Sampling. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. Data processing uses Multiple Linear Regression Analysis with IMB SPSS Statistics 26. The results showed that the Transformational Leadership Style had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Intrinsic Motivation; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Instrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun. Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Instrinsik. Responden pada penelitian ini sebanyak 179 orang pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel dengan cara Probability Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui Google Form. Pengolahan data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan IMB SPSS Statistik 26. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi Instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Instrinsik; Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Adhika & Parwita, 2023). Senada dengan itu Badriyah (2015), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Sedangkan Sutrisno (2015), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dalam suatu organisasi yang menjadi aspek keberhasilan lainnya selain manajemen sumber daya manusia yaitu karena adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Sebagai komponen terpenting, sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola dan dipelihara sebaik mungkin untuk tercapainya visi dan misi suatu perusahaan, salah satunya dengan proses usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang efisien dan efektif (Apriliana & Nawangsari, 2021). Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. Disamping itu dengan prosedur pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan kekurangan dan problem yang dihadapi oleh bangsa Indonesia yang terkait dengan kemampuan daya saing dapat teratasi (Putra & Mei, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan pada semua perusahaan, misalnya dalam bidang pemerintahan, dalam bidang usaha jasa, maupun pada bidang pendidikan yang dikelola secara profesionalisme (Masruri et al., 2021). Seperti halnya dalam bidang pemerintahan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun, pada instansi ini terdapat keunikan dalam sistem jam kerja yang bisa dilakukan diluar jam kerja yang telah ditentukan, selain itu terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan standart dan spesiafikasi yang telah ditetapkan. Standart yang telah ditetapkan mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karir, dan pemutusan hubungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia tentunya juga membutuhkan suatu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang baik seperti berupaya mampu memberikan arahan yang jelas kepada para pegawainya, berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya, membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk

berperan aktif dalam perusahaan, serta mampu menemukan jiwa *interpreneur* sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan optimal agar organisasi berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengelolaan yang optimal menjadi sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuannya (Maghfiroh, 2021)

Pengelolaan kualitas sumber daya yang baik juga dipengaruhi oleh perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya, seperti kemampuan pegawai yang ditunjukkan dengan melebihi pekerjaannya, atau biasa yang disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Hendrawan et al., 2019). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pegawai yang bersedia bekerja melebihi persyaratan yang ditetapkan, walaupun mengetahui tidak akan menerima kompensasi atas kesediaan tersebut (Muzayadah et al., 2020). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkontribusi pada terciptanya lingkungan psikologis yang positif, konstruktif, dan kohesivitas hubungan sosial dalam organisasi (Meilina, 2017). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi deskripsi pekerjaannya (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau kompensasi, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela (Nugraha & Adnyani, 2018). Adapun faktor faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan perilaku OCB ini yaitu seperti gaya kepemimpinan *transformatif*, budaya organisasi, dan adanya motivasi intrinsik.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian B. Maptuhah Rahmi (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Sari dan Soliha (2016), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Nadeak (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Ariani et al (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Hasil penelitian Musyafidah (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Verianto (2018), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan KPP Pratama Purwokerto. Hasil penelitian Mahardika dan Wibawa (2019), menyatakan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Wisnawa dan Dewi (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Khazamah et al (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul. Hasil penelitian Aqsa (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru di SMPS YPPI Tualang Perawang. Hasil penelitian Zahreni et al (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Kirana et al (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif*, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Maharani et al (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Motton et al (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif*, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian Hana (2023), menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepemimpinan *transformatif*, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan (Muaja et al., 2021). Terdapat dua pendekatan terhadap konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja (Hendrawan et al., 2019). Pendekatan kedua adalah memandang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan (Sihombing & Sitanggang, 2019). Keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam

organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Zuhaena et al., 2022). Adapun faktor faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain *Altruism*, *Conscientiousness*, *Civic virtue*, *Sportmansip*, dan *Courtesy*.

Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

Menurut Robbins (2008), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Sedangkan menurut Komang (2017), kepemimpinan *transformasional* ialah pemimpin yang mempunyai peran paling utama yang mana dapat mempengaruhi pada perubahan yang cepat, serta dapat memberi memotivasi karyawan dalam menambah pengetahuan mereka tentang perusahaan tempat dimana mereka bekerja dan juga bisa merubah suatu prinsip keyakinan karyawan kearah yang baik. Selain itu sejalan dengan hasil penelitian Emron Edison dkk (2016), menegaskan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* adalah tipe pemimpin yang menginspirasi pengikut mereka tidak hanya mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin *transformasional* menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka.

Budaya Organisasi

Menurut Umi dkk (2015), budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi suatu masalah.

Motivasi Instrinsik

Thornburgh dalam Elida Prayitno (1989), berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Husein Umar (2013), data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Kuesioner berisi pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden. Penyebaran kuisisioner dilakukan melalui *Google Form*, kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun, hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses penelitian. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *probability sampling*.

Variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Instrinsik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan melalui *Google Form*, kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 179 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun sesuai porposisi pengambilan sampel.

Tabel 1 Kriteria Pengambilan Sample

No.	Pegawai	Jumlah		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Regu Patroli Prajawibawa	19	0	19
2.	Pam Balaikota	7	0	7
3.	Pam Kediaman Walikota	6	1	7
4.	Pam Rumah Dinas Walikota	3	0	3
5.	Pam Kediaman Wakil Walikota	3	0	3
6.	Regu Damkar	19	0	19
7.	Regu Linmas PSC	18	14	32
8.	Regu Linmas Pionir	21	6	27
9.	Regu Penertiban Reklame	6	0	6
10.	Administrasi	4	1	5
11.	PTI	12	0	12
12.	Pam Kantor	2	0	2
13.	Sekretariat	12	11	23
14.	Resepsionis	2	0	2
15.	Jajaran Kepala Bidang	2	0	2

16.	Jajaran Kasubag dan Kepala Seksi	6	4	10
Jumlah		142	37	179

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 179 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
<i>Test Statistic</i>	.091
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.988 ^c

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai K-S sebesar -0,068 dengan probabilitas signifikan 0,988 dan nilainya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.023	0.308
	Gaya Kepemimpinan	7.336	0.000
	Budaya Organisasi	8.187	0.001
	Motivasi Instrinsik	8.676	0.000
a. Dependent Variable: OCB			

Sumber : Data Primer diolah (2023)

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Berdasarkan pengujian pada Tabel 3 diperoleh t hitung sebesar 7.336 lebih besar dari t_{tabel} (1.65341) dan $p\text{-value}$ (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b. Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan pengujian pada Tabel 3 diperoleh t hitung sebesar 8.187 lebih besar dari t_{tabel} (1.65341) dan $p\text{-value}$ (0,001) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

c. Motivasi Instrinsik (X_3)

Berdasarkan pengujian pada Tabel 3 diperoleh t hitung sebesar 8.676 lebih besar dari t_{tabel} (1.65341) dan $p\text{-value}$ (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	0.827 ^a	0.784
a. Predictors: (Constant), Motivasi Instrinsik, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan		
b. Dependent Variable: OCB		

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dijelaskan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,784 hal ini berarti 78,4% variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi instrinsik, sedangkan sisanya 21,6% (100% - 78,4%) dijelaskan oleh faktor lain diluar model

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, pengujian olah data dan menganalisis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada

Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :1) Variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 3) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 4) Variabel Motivasi Instrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 5) Variabel Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Budaya Organisasi dan Motivasi Instrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:1) Diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah sampel dapat diperbanyak agar data yang dihasilkan lebih akurat, 2) Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) selain Gaya Kepemimpinan *Transformasional*, Budaya Organisasi dan Motivasi Instrinsik. Salah satunya menggunakan variabel Motivasi Ekstrinsik. Adapun peneliti memilih variabel lain seperti Motivasi Ekstrinsik yaitu karena dengan adanya Motivasi Ekstrinsik yang tinggi akan mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi Ekstrinsik diperoleh dari luar diri individu antara lain seperti lingkungan kerja, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun kebijakan suatu perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., & Parwita, G. B. S. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Citraland Waterpark Di Ubung Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(03), 430–438.
- Afandi, A., Basalamah, S., & Hasan, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(2), 144–154.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.

<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, & Chayandi, K. (2019). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kelestarian Lingkungan. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 2(1), 52–61.

Lunnardi, M., & Turangan, J. A. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 813.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13213>

Madiunkota.go.id. (2023). *Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kota Madiun*. www.Satpol.Madiunkota.Go.Id.
<https://satpol.madiunkota.go.id/gambaran-umum-satiap-satuan-kerja/>

Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>

Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 6(1), 1–97.

Masruri, M., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Pengelolaan Keuangan Dalam Mempertahankan Kualitas Pondok Pesantren Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 644–657.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.573>

Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb), job satisfaction, dan affective commitment terhadap turnover intention karyawan pt. suzuki finance manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.

Muslim, M., Musnadi, S., & Kesuma, T. M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 291–298.

Muzayadah, N., Meilina, R., & Muslih, B. (2020). Meningkatkan Kinerja Pada Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

- Pegawai Bagian Sekretariat Dinas. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, September*, 383–389.
- Pascarini, D. R., Murgianto, H., & Nugroho, R. (2020). *Pengaruh job embeddedness, ketahanan kerja (resilience) dan cyberloafing terhadap kinerja serta ocb sebagai variabel intervening pada tenaga kependudukan di untag surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Journal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 364–3810.
- Putra, S. K., & Mei, R. (2021). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Praktiknya Di Lembaga Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 63.
<https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25204>
- Resdiana, E., Alfiah, I., & Widyastuti, E. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. *As Siyasah*, 5(2), 64–72.
- Rikmaratri, R. D. D., & Prohimi, A. H. A. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 1.
<https://doi.org/10.17977/um042v23i1p1-10>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 1–28.
<https://doi.org/10.5651/jaas.15.1>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wijaya, I. B. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Rsud Panembahan Senopati Bantul. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594->

<http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018>
[http://dx.doi.org/10.1016/S0167-4544\(15\)00077-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0167-4544(15)00077-3)

Zuhaena, F., Sumantri, E., & Nirmala, N. (2022). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada UMKM Kabupaten Banyumas. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 58–66.
<https://doi.org/10.55303/mimb.v19i1.145>