

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Administrasi Publik**



Diajukan oleh:

**DANIEL SETIAWAN
NIM. 07011182126018**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

DANIEL SETIAWAN

NIM. 07011182126018

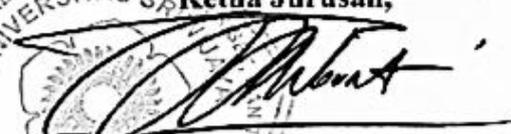
Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 06 Februari 2025

Pembimbing

Aulia Utami Putri, S.IP., M.St.
NIP.199508142019032020



Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN”

Skripsi

Oleh :

DANIEL SETIAWAN

07011182126018

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 7 Maret 2025

Pembimbing :

Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si.
NIP. 199508142019032020

Tanda Tangan



Penguji :

1. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si.
NIP. 196511171990031004

2. Khairunnas, S.IP., M.I.Pol.
NIP. 199405112023211012

Tanda Tangan



Mengetahui,



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daniel Setiawan

Nim : 07011182126018

Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, 24 Februari 2025



Daniel Setiawan
NIM. 07011182126018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Everything you lose is the step you take.

- Taylor Swift

Skripsi ini merupakan buah pemikiran yang penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis
2. Kerabat, saudara, dan keluarga besar
3. Dosen pembimbing
4. Dosen Pembimbing Akademik
5. Seluruh staff dan pengajar FISIP UNSRI
6. Almamater kebanggaanku

ABSTRACT

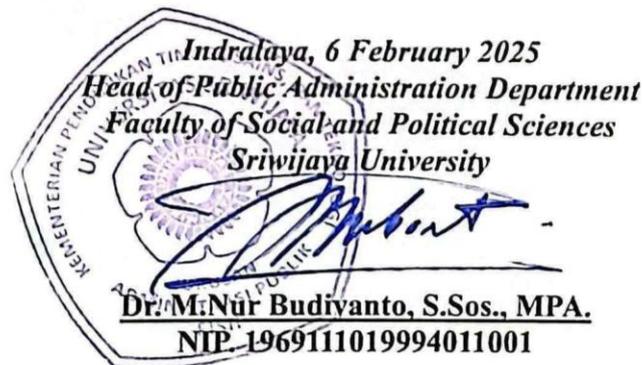
The purpose of this research is to examine the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan. The research method used is quantitative. The type and source of data for this study are primary data collected through paper and Google Form questionnaires, and several journal references. The population of employees at BAPPEDA consists of 156 people. Using Yamane's formula with a 10% margin of error, the sample size was determined to be 61 individuals. Data analysis was performed using IBM SPSS 27, which included research instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, T-test, and coefficient of determination analysis. The regression analysis produced the equation $Y = 15.495 + 0.746X$, with a t-value of 7.987, while the table t-value with $df = 59$ and $t = 0.1$ was 1.296. This indicates that the study rejects the null hypothesis (H_0) and accepts the alternative hypothesis (H_a). Therefore, organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior among BAPPEDA employees, contributing 52.0%, with 48.0% influenced by other variables. Recommendations for improvement include strengthening organizational commitment among employees through socialization using posters and pamphlets, organizing bonding activities between work units, career development, regular training, and facility improvements are needed to enhance work quality, and ensuring that leaders participating in fostering and monitoring employee discipline.

Keywords : Human Resources Management, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment

Advisor



Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si.
NIP. 199508142019032020



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Adapun jenis dan sumber data penelitian ini yakni sumber primer dengan menyebarkan kuesioner berupa kertas dan *google form* dan beberapa jurnal referensi. Populasi pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 156 orang sehingga melalui rumus Yamane dengan *margin error* sebesar 10% ditemukan sampel sebanyak 61 orang. Pengujian data menggunakan IBM SPSS 27 dengan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji T, dan analisis koefisien determinan. Selanjutnya melalui metode regresi terbentuk $Y = 15,495 + 0,746X$ serta $t_{hitung} = 7,987$ sedangkan t_{tabel} dengan $df = 59$ dan $t = 0,1$ yaitu 1,296 artinya penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a sehingga komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan dengan kontribusi 52,0% dan 48,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Rekomendasi yang bisa dilakukan yaitu instansi dapat memperkuat nilai komitmen organisasi pegawai melalui sosialisasi dengan media poster dan pamflet, perlu mengadakan kegiatan bonding rutin antar unit kerja, perlu adanya pengembangan karier dan pengembangan kapasitas pegawai dengan pelatihan rutin, serta perbaikan fasilitas guna meningkatkan kualitas kerja, dan perlu adanya peran pimpinan sebagai pembina dan pengawas kedisiplinan pegawai.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Manajemen SDM, *Organizational Citizenship Behavior*

Pembimbing



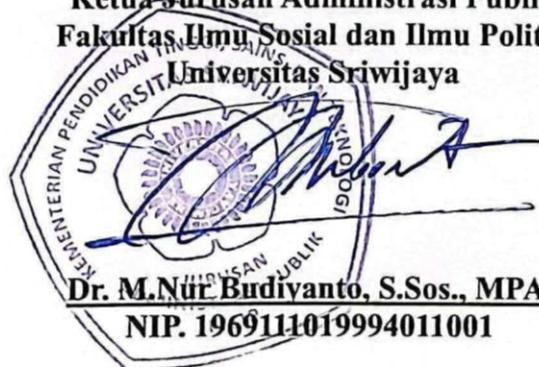
Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si.

NIP. 199508142019032020

Indralaya, 6 Februari 2025

Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.

NIP. 1969111019994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang dipanjatkan oleh penulis atas segala ridho, karunia, serta hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan semua proses penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah guna memenuhi persyaratan kelulusan di jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Pada penulisan Skripsi, penulis dibantu serta didukung oleh berbagai pihak, sehingga penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat sampai di titik ini.
2. Kedua orang tuaku, kepada ayah Alm.Gunawan yang telah mendahului, penulis ucapkan banyak terima kasih atas segala bentuk pengorbanan yang telah diberikan semasa hidup sehingga penulis bisa hidup dengan layak dan bisa berkuliah dengan baik di salah satu universitas negeri. Kemudian teruntuk Ibuku Rospita, terima kasih atas segala dukungan moral dan materiil yang diberikan atas segala doa-doa yang telah dipanjatkan penulis dan semua pengorbanan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA. selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik dan sekaligus selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan dan bimbingan selama berkuliah di jurusan Administrasi Publik.
6. Ibu Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam pengerjaan usulan penelitian ini.
7. Mba Ita selaku admin jurusan Administrasi Publik yang telah banyak sekali membantu penulis mengurus hal-hal administratif dari awal masuk kuliah hingga sekarang.

8. Adik penulis, yaitu Tia dan Ica terima kasih telah menjadi sumber kebahagiaan. Semoga selalu diberkahi dan sukses dalam setiap langkah yang kalian ambil.
9. Kak Ari Balaputra, S.H selaku pembimbing teknis magang yang telah banyak sekali membantu penulis mulai dari memberikan arahan untuk penelitian, berdiskusi, dan saling bertukar cerita mengenai masalah kehidupan serta pekerjaan dan masih banyak lagi hal-hal baik lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan disini.
10. Seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan terima kasih atas segala bantuan kepada penulis selama proses penulis melakukan magang sampai penulisan skripsi.
11. Teman kuliah dan magang penulis serta member grup “PG” yaitu Della Olivia Cintana, Annisa Salsabilla, Intan Ayu Winira, Febria Argareta terima kasih telah banyak membantu penulis tidak bisa penulis bayangkan perjalanan penulis selama proses magang dan proses penulisan skripsi bagaimana kalau tanpa bantuan mereka.
12. Female artist favorit penulis yaitu Taylor Alison Swift, terima kasih telah menciptakan lagu dari berbagai genre.
13. Rekan akademik jurusan AP Angkatan 2021 terkhusus kampus Indralaya Universitas Sriwijaya.
14. Kepada diri penulis sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini, banyak hal yang diperjuangkan untuk menyelesaikan skripsi ini terima kasih telah berjuang dan semoga semua perjuangan ini akan menjadikan sebagai titik awal untuk semua perjuangan lainnya yang akan dihadapi kedepannya.

Palembang, Februari 2025



Daniel Setiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR GRAFIK PERNYATAAN KUESIONER	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Komitmen Organisasi	16
2.1.3 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	17
2.1.4 Peran Komitmen Organisasi	18
2.1.5 Dimensi Komitmen Organisasi	19
2.1.6 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	20
2.1.7 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
2.1.8 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	26
2.1.9 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30

2.3	Kerangka Pemikiran.....	36
2.4	Pengembangan Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN		38
3.1	Jenis Penelitian.....	38
3.2	Definisi Konsep.....	39
3.3	Definisi Operasional.....	39
3.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.4.1	Sumber Data Primer	41
3.4.2	Sumber Data Sekunder	41
3.5	Populasi dan Sampel	41
3.5.1	Populasi	41
3.5.2	Sampel	42
3.6	Teknik Pengumpulan Data	43
3.7	Hasil Uji Coba Instrumen.....	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.8	Teknik Analisa Data	48
3.8.1	Uji Persyaratan Analisis.....	48
3.8.2	Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1	Deskripsi Wilayah Penelitian	52
4.2	Deskripsi Responden Penelitian.....	55
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.3	Hasil Penelitian	57
4.3.1	Interpretasi Hasil Kuesioner	57
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.3.3	Uji Hipotesis	88
4.4	Pembahasan.....	91
4.4.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	91
BAB V PENUTUP.....		101
5.1	Kesimpulan	101

5.2	Saran Teoritis.....	101
5.3	Saran Praktis	102
	DAFTAR PUSTAKA.....	104
	LAMPIRAN.....	109
	DOKUMENTASI	140

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2. Definisi Operasional.....	40
Tabel 3. Skala Likert	44
Tabel 4. Hasil Analisis Uji Validitas Product Moment Komitmen Organisasi (X)....	45
Tabel 5. Hasil Analisis Uji Validitas Product Moment <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	46
Tabel 6. Hasil Analisis Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	47
Tabel 7. Hasil Analisis Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	47
Tabel 8. Interpretasi Uji T	51
Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 10. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	56
Tabel 11. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden	57
Tabel 12. Statistik Deskriptif Mean & Std. Deviasi X dan Y	85
Tabel 13. Koefisien Varians	85
Tabel 14. Uji Linearitas.....	86
Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas.....	88
Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	88
Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinan	89
Tabel 18. Hasil Analisis Uji T	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kondisi Rapat di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan.....	5
Gambar 2. Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3. Struktur Organisasi BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner.....	113
Lampiran 3. Hasil <i>Pilot Study</i> Variabel Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	119
Lampiran 4. Surat Izin Pelaksanaan Program Magang 2024.....	125
Lampiran 5. Surat Balasan Pelaksanaan Program Magang 2024	126
Lampiran 6. Surat Keterangan telah Menyelesaikan Magang	127
Lampiran 7. Surat Keputusan Skripsi	128
Lampiran 8. Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi	130
Lampiran 9. Lembar Perbaikan Seminar Proposal	131
Lampiran 10. Kartu Bimbingan Skripsi.....	133
Lampiran 11. Lembar Perbaikan Komprehensif.....	134
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian.....	136
Lampiran 13. Surat Balasan Izin Penelitian.....	138
Lampiran 14. Hasil Cek Plagiarisme di Perpustakaan UNSRI	139

DAFTAR GRAFIK PERNYATAAN KUESIONER

Grafik Pernyataan 1. Saya merasa masalah yang terjadi pada instansi ini menjadi permasalahan saya juga.....	59
Grafik Pernyataan 2. Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini	60
Grafik Pernyataan 3. Saya merasa bahwa tujuan instansi ini sejalan dengan nilai-nilai	61
Grafik Pernyataan 4. Saya menginginkan untuk selalu terlibat dalam kegiatan instansi	63
Grafik Pernyataan 5. Pada saat ini saya tetap berada di instansi ini karena penting bagi saya baik karena kebutuhan finansial maupun keinginan saya	64
Grafik Pernyataan 6. Salah satu alasan saya tetap di instansi ini adalah karena jika saya berhenti dari pekerjaan ini akan membutuhkan pengorbanan besar, dan instansi lain mungkin tidak memberikan gaji dan fasilitas yang sama.....	66
Grafik Pernyataan 7. Jika saya memutuskan untuk meninggalkan instansi ini, banyak hal dalam hidup saya akan terganggu.....	67
Grafik Pernyataan 8. Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di instansi ini adalah karena saya percaya loyalitas itu penting, sehingga merasa memiliki kewajiban moral untuk terus bekerja di sini.	69
Grafik Pernyataan 9. Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi saya sehingga saya berkomitmen untuk selalu setia mendukung visi dan misi instansi	70
Grafik Pernyataan 10. Saya dengan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan saya tanpa mengharapkan suatu imbalan	72
Grafik Pernyataan 11. Saya bersedia melatih atau membantu proses orientasi pegawai baru meskipun itu bukan merupakan tanggungjawab saya....	73
Grafik Pernyataan 12. Saya datang lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja.....	74
Grafik Pernyataan 13. Saya siap segera jika dibutuhkan terhadap sesuatu yang berhubungan dengan masalah pekerjaan	76
Grafik Pernyataan 14. Saya berusaha menghindari perilaku mengeluh tentang pekerjaan.....	77
Grafik Pernyataan 15. Saya berusaha menghindari kebiasaan untuk membesar-besarkan masalah di lingkungan pekerjaan	78
Grafik Pernyataan 16. Saya berpartisipasi dalam suatu kegiatan yang memiliki hubungan dengan instansi seperti contohnya yaitu menghadiri suatu rapat dan acara resmi.....	80

Grafik Pernyataan 17. Saya ikut serta memberikan ide dan gagasan setiap dimintai pendapat dalam sebuah musyawarah instansi	81
Grafik Pernyataan 18. Saya selalu menjaga hubungan baik agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan ..	83
Grafik Pernyataan 19. Saya selalu menghargai serta tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak pegawai lain	84

DAFTAR SINGKATAN

OCB	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SDM	: Sumber Daya Manusia
BAPPEDA	: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi yang berperan sebagai penggerak, pemikir, dan juga perencana yang tujuannya adalah untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Putri et al., 2021:290). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal guna tujuan organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya manusia juga merupakan suatu aset vital di seluruh tingkatan organisasi termasuk pada organisasi pemerintahan karena sumber daya manusia memiliki peran dalam mengimplementasikan strategi sangat penting yakni sebagai subyek pelaksana dari strategi organisasi. Penelitian Lanin & Hermanto dalam Adekamwa et al (2024:254) mengungkapkan jika hubungan antara kualitas pelayanan dan kepercayaan publik sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan kebijakan yang mendukung, sehingga memiliki suatu sumber daya manusia yang tangguh, berkualitas serta profesional adalah harapan terbesar suatu organisasi karena bagi organisasi yang memiliki sumber daya yang handal serta berkualitas tentu akan dengan mudah memperoleh kinerja yang diharapkan organisasi tersebut yakni kinerja yang optimal serta diinginkan oleh pegawai baik secara individu ataupun kelompok karena jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi berkualitas serta profesional maka akan mencapai tujuan organisasi (Rambulangi et al., n.d.).

Pada setiap organisasi didalamnya terdapat orang-orang yang menjalankan fungsi organisasi agar organisasi dapat berjalan lancar untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Seorang ASN merupakan salah satu orang-orang yang menjalankan fungsi organisasi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi publik dan memiliki beban kerja tersendiri sesuai dengan bidang jabatan masing-masing. Wadah dimana tempat ASN melaksanakan tugas dan fungsinya adalah organisasi publik dan memiliki fungsi sebagai suatu organisasi yang memiliki peran sentral sebagai tempat dimana ASN bekerja.

Kualitas suatu SDM yang bekerja pada sebuah organisasi ditentukan melalui kinerja yang dilakukannya. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai, sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau organisasi guna melaksanakan tugas serta pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya yang mencakup: (a) kuantitas output, (b) kualitas output, (c) jangka waktu output, (d) kehadiran di tempat kerja, (e) sikap kooperatif. Kinerja pegawai itu merujuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi suatu tanggungjawabnya (Nimran & Amirullah, 2015:173). Kinerja pegawai juga bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki suatu tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja ASN sangat diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi dimana tempat mereka bekerja karena kinerja tersebut berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila tiap-tiap ASN mampu melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan beban kerja masing-masing.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan dapat mampu

menghasilkan suatu kinerja yang optimal. Ketika seseorang bergabung pada organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya (Angraini et al., 2021:876). Kemudian dilanjutkan oleh Luthans dalam Angraini et al., (2021:876) yang mengartikan komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya guna kesuksesan organisasi, dilanjutkan oleh Rizal et al., (2023:1127) yang sejalan dengan ini menyebutkan keterkaitan pegawai terhadap organisasi dikenal dengan istilah komitmen organisasi, dan komitmen organisasi ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen yang rendah dapat tercermin dari kurangnya tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai dapat menjadi suatu tolak ukur yang sering kali menjadi suatu acuan guna melihat tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan suatu visi dan misi organisasi dan kinerja yang baik dan buruk sangat ditentukan oleh komitmen organisasi dan hal ini dapat di dukung dari hasil penelitian (Anggraini et al., 2021:887) yang mana kesimpulan dari penelitian ini adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Luthans dalam Angraini et al., (2021:887) yang mengartikan jika komitmen organisasional itu merupakan suatu sikap loyalitas pegawai sehingga komitmen pegawai tercermin melalui bagaimana loyalitas pegawai terhadap instansi. Selain itu, komitmen dalam diri pegawai dapat terlihat dari hasil kerja pegawai pada instansi dimana tempat mereka bekerja. Apabila mereka merasa keterikatan serta merasa memiliki loyalitas kepada organisasi atau instansi tempat mereka melaksanakan tugasnya, maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan

dari pegawai yang sudah melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan melakukannya sebaik mungkin maka kinerjanya pasti akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas sehingga tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah lembaga pemerintah yang berperan penting dalam merencanakan, mengoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan pembangunan di tingkat daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan lembaga teknis daerah yang memiliki fokus di bidang perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang posisinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. BAPPEDA juga memiliki tugas pokok untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah pada bidang perencanaan pembangunan daerah.

Mengacu pada Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 71 Tahun 2016, BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan memiliki susunan organisasi yaitu terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Bidang Perekonomian dan Pendanaan Pembangunan, Bidang Pemerintahan, Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Rakyat, Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah, Bidang Pengendalian Evaluasi dan Perencanaan Strategis, Unit Pelaksana Teknis Badan, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama magang di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan, pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan telah menunjukkan komitmen organisasi hal ini terlihat dari keterlibatan pegawai untuk selalu mengikuti beberapa rapat-rapat yang berkaitan dengan tugas dan fungsi

instansi yang berarti keterlibatan pegawai dalam rapat-rapat untuk kepentingan instansi ini mencerminkan suatu komitmen organisasi pada pegawai itu sendiri.

Gambar 1. Kondisi Rapat di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan



Sumber: dokumentasi penulis (30 September 2024)

Melalui keikutsertaan dalam rapat ini pegawai membantu untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Pegawai yang selalu turut serta dalam rapat mengindikasikan mereka memiliki ikatan emosional karena mereka turut serta dalam memajukan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan efektivitas instansi.

Sementara itu masih terdapat masalah ketidakdisiplinan di kalangan pegawai, seperti lupa absen dan telat absen. Ketidakdisiplinan ini mencerminkan kurangnya komitmen terhadap organisasi. Hal ini tidak hanya mengurangi produktivitas dan efisiensi, tetapi juga dapat menurunkan moral dan kepercayaan di antara pegawai. Rendahnya komitmen organisasi pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja keseluruhan instansi. Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan telah menunjukkan loyalitas, namun sayangnya belum seluruh pegawai dapat memberikan rasa loyal tersebut.

Selanjutnya berdasarkan dokumen Rencana Strategis BAPPEDA Tahun 2024-2026 terdapat permasalahan lainnya yaitu belum optimalnya pemahaman SDM perencana dalam merencanakan pembangunan yang sejalan dengan nasional dan daerah. Ketika pemahaman ini belum optimal, ASN mungkin tidak merasa sepenuhnya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pembangunan sejalan dengan kebijakan nasional dan daerah, yang dapat mengakibatkan perencanaan yang tidak tepat atau tidak sesuai dengan prioritas strategis.

Hal ini juga memiliki keterhubungan dengan komitmen organisasi mencakup rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap tujuan dan standar organisasi. Kurangnya pemahaman dalam merencanakan pembangunan yang sejalan dengan kebijakan nasional dan daerah mencerminkan masih belum terealisasi sepenuhnya komitmen ASN terhadap tujuan organisasi, karena mereka mungkin tidak sepenuhnya berkomitmen untuk memastikan perencanaan yang konsisten dengan prioritas strategis organisasi.

ASN sebagai anggota pada organisasi publik seharusnya memiliki komitmen pada instansi dimana tempat mereka bekerja. ASN yang berkomitmen mungkin akan terdapat rasa akan menjadi suatu bagian yang menyatu di organisasi oleh sebabnya sikap ini sangat penting dalam instansi. Apabila mereka merasa keterikatan serta merasa memiliki loyalitas kepada instansi, maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan dari pegawai yang sudah melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan melakukannya sebaik mungkin maka kinerjanya pasti akan menghasilkan sesuatu yang berkualitas sehingga tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi ditempat mereka bekerja memiliki suatu kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, serta berencana untuk tinggal lebih lama di organisasi serta mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja, atau dalam kata lain pegawai yang berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Selanjutnya pegawai yang memiliki suatu komitmen organisasi yang tinggi dapat menyebabkan tingginya OCB pada diri pegawai (Putri & Fariana, 2024:27).

Pada instansi pemerintahan suatu perilaku ASN sebetulnya sudah diterapkan melalui *core values* ASN BerAKHLAK dan menjadi nilai-nilai dasar BerAKHLAK ini sebagai penguatan budaya kerja di instansi pemeritahan guna mendukung tercapainya kinerja individu dan tujuan organisasi dan instansi. Program kebijakan ASN BerAKHLAK bertujuan untuk membuat pegawai negara lebih jujur dan beretika dalam bekerja. Hal ini mendukung komitmen organisasi untuk menjalankan tugas dengan baik dan profesional. Dengan ASN yang BerAKHLAK, diharapkan tempat kerja menjadi lebih baik dan pelayanan publik meningkat.

ASN yang berkomitmen mungkin akan terdapat rasa akan menjadi suatu bagian yang menyatu di organisasi oleh sebabnya sikap ini sangat penting dalam instansi. Maka dari itu diperlukan suatu komitmen organisasi pada diri pegawai karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik dapat membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Kurniawan, 2015:96).

Komitmen organisasi berkaitan erat dengan perilaku OCB, pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan melaksanakan sesuatu yang lebih dari hanya tugas pokoknya dan mereka akan membantu rekannya dalam mencapai tujuan

organisasi dan hal ini menunjukkan jika mereka melakukan lebih dari yang diharapkan untuk mendukung kemajuan organisasi.

Perilaku OCB merupakan suatu singkatan dari *organizational citizenship behavior* yang dikenal sebagai perilaku yang melebihi pekerjaannya. OCB merupakan suatu perilaku pegawai yang memiliki kesediaan untuk bekerja melebihi suatu persyaratan yang ditetapkan walaupun dirinya mengetahui jika tidak akan menerima kompensasi atas suatu kesediaan untuk melakukan pekerjaan tambahan tersebut (Muzayadah et al., 2020:383).

OCB menurut Greenberg dan Baron dalam Nasichudin & Azzuhri (2012:3) adalah suatu tindakan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum terdapat tiga komponen utama OCB yaitu (1) perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan, (2) tindakan tersebut tidak memerlukan suatu latihan khusus atau tindakan tersebut bersifat alami yang artinya tindakan tersebut dilakukan secara sukarela, dan (3) tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi.

Apabila pegawai dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka pegawai tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat mampu memilih perilaku terbaik guna kepentingan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi tidak dengan mudah berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa anggota-anggota yang bertindak sebagai "*good citizens*" (Markoczy & Kin dalam Nasichudin & Azzuhri, 2012:3).

Perilaku OCB tentu saja memiliki fungsi yang baik untuk ASN karena dengan adanya OCB, kinerja kolektif dalam instansi pemerintah dapat meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, dan memperkuat hubungan

antar anggota. Selain itu, apabila perilaku OCB ini diterapkan dengan baik oleh setiap anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak positif bagi organisasi dan pegawai (Lukito, 2020). Dalam konteks ASN, penerapan OCB sangat penting untuk mendukung pelayanan publik yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Adapun selanjutnya berdasarkan pengamatan peneliti yang dilakukan selama kegiatan magang, perilaku OCB pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan masih belum sepenuhnya diterapkan. Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara pada pra-penelitian yang dilakukan kepada Bapak Ari Balaputra, S.H. (Kasubbid Pengendalian BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan) yang menyatakan bahwa:

“Sebetulnya praktek OCB atau extra-role tersebut ada, tetapi baru sebagian kecil, karena mayoritas pegawai masih termasuk kurang partisipatif karena mereka (pegawai) memiliki tugas dan fungsi serta analisis jabatan (anjab) mereka sendiri-sendiri, jadi memang diwajibkan berdasarkan regulasi instansi harus untuk fokus penyelesaian tugas yang sesuai ranahnya dan tidak overlapping ke pekerjaan orang lain.” (Wawancara/AB/2 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian tersebut dapat disimpulkan jika penerapan OCB belum sepenuhnya diterapkan oleh pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan, pegawai masih fokus kepada tugas berdasarkan tugas fungsi (tusi) masing-masing yang artinya pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan belum sepenuhnya menerapkan OCB meskipun sudah terdapat beberapa pegawai yang telah menerapkan perilaku ini dengan ditunjukkan partisipasi mereka dalam rapat untuk kepentingan instansi. Kemudian pegawai yang belum menerapkan perilaku OCB mengindikasikan jika komitmen organisasi masih

rendah sehingga masih perlu ditingkatkan karena ini dapat berpotensi berimplikasi terhadap perilaku OCB pada diri pegawai itu sendiri.

Penerapan perilaku OCB dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua pegawai dalam organisasi (Oktapia et al., 2023:274), di mana pegawai lebih termotivasi untuk berkolaborasi dan saling mendukung. Ketika individu merasa terlibat dan dihargai, mereka cenderung berkontribusi lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efisiensi tim.

Komitmen pegawai yang cukup baik membuat keterlibatan pegawai dalam mengambil peran dan tanggung jawab ekstra bertambah demi memajukan instansi. Perilaku OCB secara tidak langsung dapat tercermin dari komitmen organisasi yang diberikan. Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan juga selalu menghadiri rapat untuk kepentingan instansi hal ini juga mencirikan OCB telah diterapkan walaupun belum sepenuhnya.

Dalam rangka memperkuat penelitian ini ada beberapa penelitian terkait yang didapatkan dari beberapa sumber. Pada penelitian Mahardita & Noermijati (2023) menghasilkan kesimpulan penelitian yaitu komitmen organisasional merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif, berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional

yang tinggi, maka akan menunjukkan sikap yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pada lokus organisasi yang berbeda terdapat perbedaan hasil penelitian pula seperti penelitian Arestia (2022) menunjukkan komitmen afektif (yang merupakan bagian dari komitmen organisasi) dan variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan Bank Pemerintah maupun Bank Swasta. Dapat disimpulkan jika ketika meneliti pada lokus yang berbeda akan menghasilkan suatu temuan yang berbeda pula antara pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku OCB pegawai.

Berdasarkan masalah-masalah yang diuraikan, komitmen pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan sudah diterapkan walaupun masih terdapat pegawai yang belum menerapkan hal ini, dan perilaku OCB sudah ada tetapi belum sepenuhnya diterapkan. Peneliti merasa penting untuk menyelidiki lebih lanjut pengaruh antara komitmen organisasi dan OCB. Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi dengan OCB yang tinggi meskipun terdapat pula hasil penelitian yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB pada pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan penting dilakukan karena dapat memberikan wawasan tentang bagaimana komitmen pegawai terhadap organisasi memengaruhi perilaku pegawai yang mendukung kelancaran dan kinerja organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi sering kali berhubungan dengan meningkatnya OCB, seperti keinginan untuk bekerja lebih keras, membantu rekan kerja, dan berinisiatif untuk

menyelesaikan tugas-tugas di luar kewajiban formal, dengan memahami pengaruh ini, BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan dapat merancang kebijakan atau program yang dapat memperkuat komitmen pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengukur lebih jauh terkait “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan” khususnya untuk melihat bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi jika dikaitkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dijadikan sebagai fokus penelitian penulis yaitu: “Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan”

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberi manfaat serta kegunaan, maka dari itu manfaat dari hasil penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan bisa memberikan ilmu pengetahuan terutama bagi Administrasi Publik dan juga memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan sebagai masukan dan sumbangan ide pemikiran, terlebih bagi instansi Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan karena penelitian ini dapat menjadi alat ukur komitmen organisasi pegawai dan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai di instansi BAPPEDA sendiri. Selain itu, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk dapat mempertahankan komitmen organisasi pegawai karena hal ini merupakan sesuatu yang berharga sehingga instansi dapat mencapai produktivitas yang optimal sesuai dengan misi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Adekamwa, A., Mursalim, M., & Indrayanti, I. (2024). Tren Penelitian Pelayanan Publik di Indonesia: Suatu Tinjauan Sistematis Literatur. *Jurnal Administrasi Negara*, 30(3), 240-263.
- Ahmadya, A., Hermina, C., & Hariyono, D. S. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(3), 80–95. <https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990).
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of *Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Education for Business*, 76, 282–288. <https://doi.org/10.1080/08832320109599650>
- Alycia, C. P. (2023). Analisa Komitmen Organisasi Dalam Berbagai Jenis Pekerjaan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Karimah Tauhid*, 2(5).
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. 2(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Perbankan di Pontianak. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 55–64. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.214>
- Armin Naway, F. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Zahir Publishing.

- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah Menuju Guru Berprestasi*. Penerbit Yayasan Barcode. www.yayasanbarcode.com
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Gusharyani, N., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). *Dampak High Performance Work Systems (HPWS) terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) melalui Work Engagement*. 2(1), 38–50. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (n.d.). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara*.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. *Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan*. 5(1), 62–70.
- Lukito, R. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo*. 8(2).
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahardita, E. J., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 231–243. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.20>
- Maryani, Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya*

- Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin*. 3(4).
- Muzayadah, N., Meilina, R., & Muslih, B. (2020). *Penerapan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri*.
- Nasichudin, A., & Azzuhri, M. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang)*.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika Malang.
- Norfai. (2020). *Manajemen Data Menggunakan SPSS*. Universitas Islam Kalimantan.
- Oktapia, L., Hidayat, R., & Hendarman. (2023). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Penguatan Kepribadian Dan Pemberdayaan Guru Tetap Yayasan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(2).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari*. 1(2), 153–162.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences Journal Homepage*, 2(2), 63–76. <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>
- Purnama, I. L., Zunaidah, Z., Thamrin, K. M. H., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi dan Ukm Kota Palembang). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3133–3147. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.3007>
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2021). *Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi*.

- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2021). *Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi*. 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Putri, J. A., & Fariana, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada PT Victoria Insurance). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 26–38. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (n.d.). *Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.930>
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press.
- Rambulangi, A. S. A. L., Posumah, J. H., & Londa, V. Y. (n.d.). *Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawain Pelatihan Dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa*.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ruhibnur, R. (2023). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Teori dan Studi Kasus* (1st ed.). CV Bintang Semesta Media.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 243–253.
- Sholikhah, C. I. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Sugesti, H., & Saqila, Y. Z. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Topas Galeria Hotel*. 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.36618/competitive.v15i2.927>
- Suhartini, Y. (2018). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 15(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Cv.

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 9, 952–962.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya)*. 6(1), 9–16.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT X. *Jurnal Empati, Agustus*, 7(3), 133–139.