



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada ASN BKPSDM

Fausta Ramadhan¹, Faisal²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Indonesia

E-mail: ramdhanelmukhtar@gmail.com, faisal@pba.uin-malang.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-06-23 Revised: 2024-07-21 Published: 2024-08-05	<p>With today's technological developments, superior, competitive and high-quality human resources are definitely needed. The right human resources are critical to the success of a company or organization. The factor of employee motivation, in particular, is very important for the successful performance of an organization or company due to the presence of skilled and passionate employees to achieve satisfactory work results. Someone who is not satisfied with their job shows a negative attitude towards their job, while someone who has a high level of job satisfaction shows a positive attitude towards their job. The sample used in this study was 50 respondents who were taken using the saturated sampling method. The technique used to analyze the data uses multiple linear regression analysis techniques and utilizes the SPSS version 26 program as a test tool. The results of this study based on the test results show that there is a positive and significant effect partially between Work Motivation and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The results of this study based on the test results show that there is a positive and significant effect partial influence between Work Motivation and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive and significant effect. The results of multiple linear regression testing show that Work Motivation and Job Satisfaction have an influence on ASN's Organizational Citizenship Behavior (OCB) simultaneously by 54.6% and 45.4% is influenced by other variables outside the focus of discussion in this study. And also this study shows that ASN's Work Motivation is in the moderate category by 66%, the results of Job Satisfaction are in the moderate category by 80%, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) is in the moderate category by 74%.</p>
Keywords: <i>Work Motivation;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-06-23 Direvisi: 2024-07-21 Dipublikasi: 2024-08-05	<p>Dengan perkembangan teknologi saat ini, sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan berkualitas tinggi pasti diperlukan. Sumber daya manusia yang tepat sangat penting untuk kesuksesan perusahaan atau organisasi. Faktor motivasi karyawan, khususnya, sangat penting untuk keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan karena adanya karyawan yang terampil dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang diambil menggunakan metode sampling jenuh. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dan memanfaatkan program SPSS versi 26 sebagai alat uji. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Hasil pengujian linier regresi berganda menunjukkan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ASN secara simultan sebesar 54,6% dan 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar fokus pembahasan dalam penelitian ini. Dan juga penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja para ASN berada pada kategori sedang sebesar 66%, hasil Kepuasan Kerja berada pada kategori sedang sebesar 80%, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berada pada kategori sedang sebesar 74%.</p>
Kata kunci: <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior.</i>	

I. PENDAHULUAN

Dengan perkembangan teknologi saat ini, sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan berkualitas tinggi pasti diperlukan. Sumber daya manusia yang tepat sangat penting

untuk kesuksesan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuannya dan menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang mereka miliki. Menurut Darmawati (2013),

pengembangan sumber daya manusia (SDM) saat ini merupakan keharusan dan bukan lagi pilihan.

Faktor motivasi karyawan, khususnya, sangat penting untuk keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan karena adanya karyawan yang terampil dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Menurut Rivai dan Sagala (2010:837), motivasi adalah kumpulan sikap dan prinsip yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan ayat Al Quran dalam surat At Taubah ayat 105 yang Artinya: *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima sebagai pengakuan atas upaya mereka (Grahandika & Wijayati, 2021). Menurut Rivai dan Sagala (2010), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat evaluasi yang diberikan kepada seseorang tentang perasaan mereka tentang apakah mereka senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri seorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya sendiri (Mangkunegara, 2011). Dalam surat An Nahl ayat 97 Artinya: *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Organisasi membutuhkan pekerja yang berkualitas tinggi. Karyawan tidak hanya bersedia mengikuti instruksi tertulis, tetapi mereka juga bersedia menyelesaikan tugas yang

tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku warga negara organisasi (OCB) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku komplementer dalam suatu organisasi. Perilaku OCB awalnya disebut sebagai perilaku peran pelengkap, dan individu yang menunjukkan perilaku ini dianggap sebagai karyawan yang baik (Nelfianti, 2016). Seperti yang difirmankan oleh Allah SWT dalam surah Al Baqarah ayat 158 yang Artinya: *“Sesungguhnya Safa dan Marwah merupakan sebagian syi’ar (agama) Allah, maka barangsiapa beribadah haji ke Baitullah atau berumrah, tidak ada dosa baginya mengerjakan sa’i antara keduanya. Dan barangsiapa dengan kerelaan hati melakukan kebajikan, maka Allah Maha Menyukuri, Maha Mengetahui.”*

Banyak faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), termasuk motivasi kerja dan lingkungan kerja. Studi sebelumnya oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap OCB menunjukkan bahwa keduanya dapat memengaruhi. Peneliti ingin membuktikan apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja yang sebenarnya dapat meningkatkan perilaku *Organisasi Citizenship Behavior* (OCB) yang baik pada karyawan jika ada korelasi antara perilaku karyawan yang diterapkan pada perusahaan dengan indikator yang ada.

dalam survei pra penelitian peneliti dengan melakukan penyebaran kuisioner dan wawancara masih banyak kekurangan dalam penerapan *Oganizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti semangat dan kedisiplinan dalam bekerja yang mengindikasikan rendahnya *sportsmanship* dan *conscientioness* serta juga lemahnya keterampilan dalam menggunakan teknologi pada karyawan yang lebih tua akibat usia maupun keinginan untuk belajar dan sulit menerima perubahan. Disiplin yang rendah ditunjukkan dengan adanya keterlambatan artinya dalam hal kepatuhan terhadap peraturan masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari data dalam penerapan OCB pada tabel berikut:



Gambar 1. Data OCB Pegawai

Tabel diatas menunjukkan Tingkat penerapan *Altruisme* yang bagus dengan skor (23%), *Civic Virtue* (22%), *Courtesy* (21%), meskipun demikian dengan adanya sistem sidik jari tidak dipungkiri pegawai bisa dengan memanipulasinya dengan izin maupun alas an-asalan yang lain yang menunjukkan *Conscientiousness* yang masih belum baik dengan skor (18%), dan juga Ketika pegawai sudah diterima sebagai PNS, pegawai tersebut memiliki kinerja yang sedikit menurun dan hal ini menunjukkan bahwa perpindahan status pegawai tidak selamanya berdampak positif bahwa *sportsmanship* kurang baik dengan skor (17%). Akan tetapi, kondisi kerja karyawan terlihat stabil dengan perilaku OCB yang tinggi di berbagai indikator yaitu memperkuat hubungan positif antara pegawai dan instansi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Ini digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dengan data statistik untuk menguji hipotesis sebelumnya (Sugiono, 2019). Sani dan Vivin (2013) menyatakan bahwa tujuan dari penelitian penjelasan adalah untuk menilai hipotesis yang berkaitan dengan variabel yang diperkirakan. Hipotesis tertentu akan diuji validitasnya dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah satu variabel mempengaruhi yang lain atau tidak, hipotesis ini menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini mengirimkan kuisioner ke Balai Kota Among Tani ASN Kota Batu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel 50 orang. memberikan kuisioner kepada ASN BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam penelitian ini terdapat 50 responden. Data dari 50 responden diuji dengan menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a) Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. maka nilai r tabel sebesar 0.193. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji validitas telah memenuhi kriteria. Pengujian reabilitas dari variabel X1 memberikan

nilai alpha 0.898 lebih besar dari limit of cronbach's alpha yaitu 0.07. jadi setiap item dinyatakan realibel dan konsisten.

b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. maka nilai r tabel sebesar 0.193. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji validitas telah memenuhi kriteria. Pengujian reabilitas dari variabel X2 memberikan nilai alpha 0.944 lebih besar dari limit of cronbach's alpha yaitu 0.07. jadi setiap item dinyatakan realibel dan konsisten.

c) Variabel OCB (Y)

Berdasarkan pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. maka nilai r tabel sebesar 0.193. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji validitas telah memenuhi kriteria. Pengujian reabilitas dari variabel X2 memberikan nilai alpha 0.885 lebih besar dari limit of cronbach's alpha yaitu 0.07. jadi setiap item dinyatakan realibel dan konsisten.

d) Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa nilai Sig. dari nilai residual total variabel 0.75 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, nilai Sig. lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

e) Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel X1 1,509 lebih besar dari 0.10. Oleh karena itu, nilai VIF lebih besar dari 0.10 menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas, dan uji asumsi atau tidak adanya multikolinearitas telah dipenuhi.

f) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, tidak ada gejala heterokedastisitas. Ini ditunjukkan oleh nilai sigma variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,203 dan nilai sigma variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah 0,086. Nilai sigma masing-masing variabel ini lebih besar dari 0.05.

g) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y, dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel

(3.328 > 2.01174), dan variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y, dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel (3.549 > 2.01174). Persamaan regresi linear berganda yang ditemukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.267 + 0.400 X_1 + 0.344 X_2$$

Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak positif terhadap OCB (Y). Nilai konstanta (a) adalah 19.267, dan koefisien regresi (b) adalah 0.400 untuk variabel X2 dan 0.344 untuk variabel X1. Nilai regresi untuk masing-masing variabel menunjukkan dampak positif.

2. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Jika nilai Sig. < 0.05 dan nilai F hitung > F tabel, maka H1 diterima.

b) Uji T

Variabel Motivasi Kerja (2) memiliki dampak positif terhadap OCB (Y), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.12. Nilai konstanta (a) adalah 19.267, dan koefisien regresi (b) adalah 0.400 untuk variabel X1 dan 0.344 untuk variabel X2. Nilai regresi untuk masing-masing variabel menunjukkan dampak positif.

c) Uji Koefisien Determinasi (R)

Variabel X1 dan X2 secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 54,6% terhadap variabel Y.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka dapat membuat mereka merasa nyaman saat bekerja, yang memungkinkan mereka melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasinya, membantu orang lain atau rekan kerjanya, dan berusaha melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, menurut Robbins dan Judge (2008).

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien (b) untuk variabel X1 sebesar

0,344, yang menunjukkan bahwa variabel X1 dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeprijadhie (2013), yang menemukan bahwa elemen kepuasan kerja, yang termasuk pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan unsur genetik, secara signifikan berdampak positif pada kinerja pekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB

George dan Jones (Sutanto dan Tania, 2013) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat kerja yang ada pada seorang karyawan yang memungkinkannya bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, menurut penelitian Wahyu (2014), variabel motivasi hanya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena banyak karyawan akan pensiun pada akhirnya. Karena itu, karyawan menjadi jenuh dan tidak bersemangat untuk bekerja. Ini juga mendorong mereka untuk berpikir tentang cara melakukan kinerja yang berkualitas dan bagus. Mereka fokus pada masa depan daripada pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa motivasi tambahan tidak selalu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap OCB

Hasil analisis uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa X1 dan X2 mempengaruhi Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi OCB Pegawai di BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu secara bersamaan. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi OCB sebesar 54,6%. Antonio dan Sutanto (2014) menyatakan bahwa bisnis yang sukses membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan dan ingin melakukan hal-hal selain tugas resmi mereka. Dalam sebuah hadist, Rasulullah SAW berkata: *"Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia."* (HR. Thabrani dan Daruquthni)". Dikuatkan juga oleh hasil penelitian ini bahwa OCB dapat

dipengaruhi Motivasi kerja dan kepuasan kerja karena etika dalam islam kecenderungan terhadap pekerjaan dan memandang kerja sebagai kebaikan dalam hidup manusia.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kepuasan kerja di BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku warga negara organisasi pegawai. yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki dampak positif terhadap variabel Y karena nilai koefisien (b) variabel X1 sebesar 0,400.
2. Motivasi kerja pegawai di BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku warga negara organisasi. yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki dampak positif pada variabel Y karena nilai koefisien (b) untuk variabel X2 adalah 0,344.
3. Kepuasan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersamaan sebesar 54,6% dan 45,4% terhadap OCB pegawai, masing-masing dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mempertimbangkan masalah yang dihadapi pegawai BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu Selain itu, untuk memastikan bahwa pegawai bersenang-senang saat bekerja secara formal atau informal di BKPSDM Balai Kota Among Tani Kota Batu, bagian SDM harus melihat dan mempertimbangkan dorongan kerja dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan dorongan mereka untuk bekerja. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan lebih rajin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, dengan jawaban rata-rata yang rendah pada indikator arah perilaku dan tingkat kegigihan pada pertanyaan yang berkaitan dengan bekerja dengan terampil dan mematuhi peraturan. dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata jawaban tentang kepuasan kerja untuk indikator kepuasan dengan rekan sekerja sedikit lebih rendah. Perusahaan memberi semua pekerja fasilitas yang sama untuk meningkatkan

kepuasan kerja. Ini akan membuat karyawan lebih menikmati pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan akan membagi beban kerja rata-rata dan menghukum mereka yang tidak memenuhi syarat.

DAFTAR RUJUKAN

- Agil Maulana, Mochamad (2020). [PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR \(OCB\) PADA BANK BTN CABANG MALANG | Maulana | Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB \(ub.ac.id\)](#)
- Alif, abda (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN TERMINAL LPG. [A Alif - MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2015-download.garuda.kemdikbud.go.id](#)
- Antonio, Nio Erick dan Sutanto, Eddy M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Cv Supratex. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis 2* (1)
- Chusnul Izha Rahmatas Sholikhah dan Agus Frianto (2022). [Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior \(OCB\) pada Perusahaan Ritel | Jurnal Ilmu Manajemen \(unesa.ac.id\)](#)
- Darmawati, Arum. (2013) . Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darmawati, Arum. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Didin Trinuria Lestari (2007). Sejarah Pembentukan Pemerintah Kota Batu Tahun 2001
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas

- Dipenogoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349-1359. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1349-1359>.
- Gujarati, Damodar N, (2004). *Basic Econometrics, Fourth edition, Singapore. McGraw-Hill Inc.*
- Handoko, T. H. (2012). Manajamen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. Robbins, S., Judge, T., & L, T. A. J. (2008). *Organizational Behavior. Pearson Prentice Hal, 2008 Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2008. Behavior in Organizations. 9th ed. Pearson Prentice Hall. USA*
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). *Organizational Citizenship Behavior (ocb) dan kelelahan kerja pada nelayan. AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135-155. <https://www.rri.co.id/daerah/507685/asn-kota-batu-dituntut-meningkatkan-kinerja-di-2024.U> diambil pada Oktober 2023
- Irdiana dan Darmawan (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai Dinas di Kabupaten Lumajang
- Khazamah, Herawati, dan Septyarini (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Bantul.
- Kirana, Herawati dan Noor (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada ASN Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
- Lingga Sakti Kusuma (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai RRI Yogyakarta.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- McClelland, D. (1961). *The achieving society. Van Nostrand.*
- McShane, Steven L. & Von Glinov, Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution. 4th Ed. McGraw-Hill. USA*
- Mochamad Yadhi Nuryansyah, Rachmatullailly Tinakartika Rinda, NA. Rumiasih (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* KARYAWAN PT. Eva Shanty Persada Abadi. MY Nuryansyah, RT Rinda... - Manager: Jurnal Ilmu ..., 2022 - ejournal.uika-bogor.ac.id
- Mutiarni, R., & Hidayati, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas , Kabupaten Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 1(1), 25-36. <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/257>
- Nelfianti, F. (2016). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasional, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus: PT. Pertamina Bina Medika). *Akademi Sekretaris Dan Manajemen BSI Jakarta*, 8(2), 103-18.
- Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. [NLPYA Dewi](http://NLPYA), [IGM Suwandana](http://IGM) - ojs.unud.ac.id
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior. The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA Lexington Books.*

- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., & Podsakoff, P. M. (2011). *Effects of Organizational Citizenship Behaviors on Selection Decisions 2451 in Employment Interviews*. *Journal of Applied Psychology*, 96 (2), 310–326
<https://doi.org/10.1037/a0020948>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th ed. Saduran Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rasyid. Jilid I dan II. Salemba Empat. Jakarta
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Schermerhorn, Jr John R., James G. Hunt & Richard N. Osborn. 2002. *Organizational Behavior*. 7th Ed. Wiley. USA
- Sugiono E, Rachmawati W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia J Manaj*. 2019;15(1):57–69.
doi:10.47313/oikonomia.v15i1.644
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta.
- Sutanto, Eddy M. dan Tania, Anastasia. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* 1 (3).
- Sutanto, Eddy M. dan Tania, Anastasia. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* 1 (3)
- Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, Tafsir al-Karim ar-Rahman Fi Tafsir Kalam al Mannan yang diterjemahkan oleh Muhammad Iqbal
- Tontoli, Kojo dan Sendow (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolang Mongodow Selatan.
- Tri Bodroastuti dan Argi Ruliaj (2016). [PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR \(OCB\) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN | Bodroastuti | Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis \(unisnu.ac.id\)](https://doi.org/10.24127/journal.v1i1.12345)
- Wood, Wallace, et. al. 1998. *Organizational Behaviour: an Asia-Pacific Perspective*. John Wiley & Sons. Australia.