

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATINAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI KANTOR CAMAT KOTO BARU KOTA SUNGAI PENUH

Chandra Brambanti, S.A.P¹, Ade Nurma Jaya, S.Sos., M.AP², Masnon, S.E., M.Si³
Program Studi Administrasi Negara, STIA Nusantara Sungai Penuh

Email :

chandrabram54@gmail.com

ade.nurmajaya@gmail.com

masnon@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment at the Koto Baru Headquarters, Sungai Penuh City. With the formulation of the problem, is there an effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior through the organizational commitment of the Koto Baru City Sungai Penuh sub-district office either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior through the organizational commitment of the Koto Baru Headquarters of Sungai Penuh City. This research uses a quantitative approach where the research method is using path analysis and multiple linear regression analysis. From the results of research using this method, it is known that Job Satisfaction and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. And there is an indirect effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment as evidenced by the path coefficient value of $0.538 \times (-0.203)$, the value is -0.109214 (-0.109 Indirect Effects). The conclusion of this research is that Job Satisfaction and Organizational Commitment together have a positive effect on Organizational Citizenship Behavior at the Koto Baru Headquarters, Sungai Penuh City.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Dengan Rumusan Masalah Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan *Path Analysis* dan Analisis Regresi Linear Berganda. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Serta Terdapat Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi di buktikan dengan nilai Koefisien jalur $0,538 \times (-0,203)$ didapat nilai $-0,109214$ ($-0,109$ Indirect Effects). Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan OCB

I. PENDAHULUAN

Di era modern sekarang ini banyak sekali organisasi yang bergerak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ada organisasi yang dapat bertahan dan ada pula organisasi yang mengalami suatu kemunduran. Hal ini dikarenakan organisasi tersebut tidak membaca situasi yang ada sekarang ini yang membutuhkan pelayanan yang ramah, cepat serta ditunjang dengan kemajuan teknologi. Setiap masyarakat tentunya sangat membutuhkan pelayanan yang maksimal dari pegawai dimana masyarakat membutuhkan pelayanan, karena masyarakat akan mudah berpaling apabila suatu organisasi kurang maksimal dalam memberikan pelayanan akan mencari organisasi lain yang sesuai dengan harapan mereka agar suatu organisasi dapat bertahan tentunya perlu adanya pegawai yang cekatan dan memiliki perilaku yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagai pegawai dalam suatu organisasi sangat perlu adanya *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi menjadi lebih efektif. Jika pegawai dalam organisasi memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang cukup baik, Pegawai dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra. Pegawai yang bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi. Memiliki sikap empati yang tinggi terhadap organisasi, dengan kemampuan berempati, seseorang pegawai dapat memahami orang lain dan lingkungannya serta dapat menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut di lingkungannya, sehingga memunculkan perilaku yang *nice* yaitu sebagai *good citizen*.

OCB adalah suatu perilaku *extra-role* (tidak tercantum dalam job description serta tidak berkaitan dengan sistem reward) yang penting dimiliki oleh individu/pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan. Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta perasaan puas apabila dapat memberikan sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanya terjadi apabila Pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Novliadi, 2007 : 68).

Selanjutnya dari hasil pengamatan awal yang penulis lakukan pada Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh ditemukan beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Pegawai Kantor Camat Koto Baru dalam menjalankan tugasnya belum dilaksanakan dengan maksimal dan belum efisien dalam melaksanakan tugas, seperti kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Masih adanya pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh, kurang teliti dalam bekerjanya, sering menunda-nunda pekerjaannya, tidak menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja.
3. Secara *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai belum cukup baik, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Belum puasnya masyarakat terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Seperti kurangnya komitmen organisasi dalam memberikan pelayanan yang sungguh-sungguh, tulus dan ikhlas kepada masyarakat.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah: Penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah: Mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi dan teori path analisis. Path analisis atau analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. (Handoko 2001: 42)

Populasi dan Sampel

Jumlah Pegawai yang ada berkerja pada Kantor Camat Koto Baru berjumlah kurang dari 100 orang yaitu 25 orang, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu 25 orang pegawai.

Responden

Seluruh Pegawai Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh yang berjumlah 25 orang.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan
2. Saling berkontribusi
3. Pengertian kemampuan secara maksimal

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

Menurut Sopiah (2008) menyatakan indikator komitmen organisasi adalah :

1. Kemampuan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Merupakan mencari landasan teori dan konsep-konsep yang relevan dengan penelitian ini yang bersumber dari literatur, buletin-buletin, materi kuliah dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan melakukan, wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada responden.

Unit Analisi

Unit analisi dalam penelitian ini merupakan pegawai di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.

Interprestasi Data

Skala *Likert*

Menurut Sugiono (2006:107) Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item pertanyaan dijabarkan dalam bentuk gradasi dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju dengan perincian sebagai berikut:

TABEL :
DAFTAR SKOR JAWABAN
PERNYATAAN

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono(2010:93)

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2006:123) Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 25. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + \beta X + \beta M + e$$

Keterangan :

- Y : *Orgaizational Citizenship Behavior*
- B : Koefesian regresi masing-masing variabel.
- X : Kepuasan Kerja
- M : Komitmen Organisasi
- a : Konstanta
- e : Error

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan secara parsial dalam penelitian ini, maka dilakukan perhitungan terhadap t-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Uji dua arah dengan $df = N - 2$.

Rumus Uji

$$t_{\text{hit}} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.739	2	199.870	80.209	.000 ^b
	Residual	54.821	22	2.492		
	Total	454.560	24			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

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

Berdasarkan tabel di atas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 80,209 dan f tabel sebesar 3,42 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($80,209 > 3,42$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”.

Tabel
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.114	1	155.114	57.985	.000 ^b
	Residual	61.526	23	2.675		
	Total	216.640	24			

- | |
|--|
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja |
| b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi |

Berdasarkan tabel diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 57.985 dan f tabel 3,42 dengan signifikasi sebesar 0.00 oleh karena itu f hitung > f tabel (57.985 > 3,42) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur dalam penggunaan analisis regresi untuk menguji hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (M),

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,716)} \\ &= 0,532 \end{aligned}$$

Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur untuk residual substruktur 2. Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (M), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,879)} \\ &= 0,347 \end{aligned}$$

Keterangan:

e_1 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1. Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (M),

e_2 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1. Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (M), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

R^2 = koefisien determinasi pada masing-masing jalur

1 = bilangan konstan

1. Hubungan antar Kepuasan Kerja dengan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar 7,615 > 2,068. Artinya ada hubungan Linear antara . Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (M), sebesar 0,846 x 0,846 = 0,715 atau 71,5%

2. Hubungan antar Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $7,582 > 2,068$. Artinya ada hubungan Linear antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Besar pengaruh Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* $1,053 \times 1,053 = 1,108$ atau 110,8 %
3. Hubungan antar Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $-1,009 < 2,068$ Artinya tidak ada hubungan Linear antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Besar Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $-0,140 \times -0,140 = 0,019$ atau 1,9%

Substruktur Mediasi (Sobel Test)

Pertama: menentukan hipotesis

H0 : tidak ada hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi

H4 : ada Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi

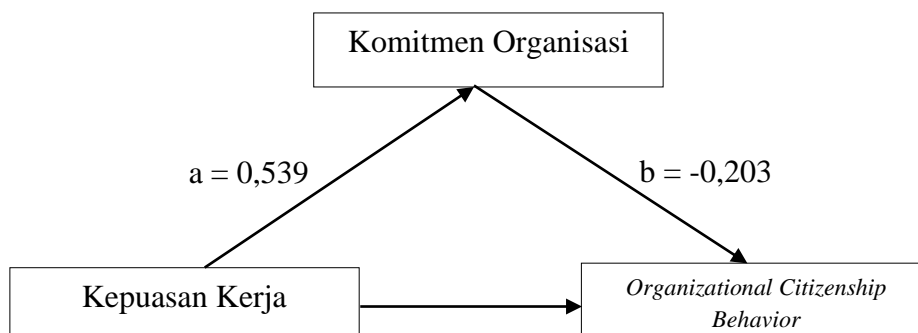
Kedua: menghitung Regresi dan Nilai z

Table Analisis Mediator Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Kepuasan Kerja	.539	.071
Komitmen Organisasi	-.203	.201

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2020

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,539 dengan standar error 0,071 dan nilai signifikan 0,000. Kemudian untuk komitmen organisasi mendapatkan nilai koefisien -0,203 dengan standar error 0,201 dan nilai signifikansi 0,324. Jika digambarkan akan terbentuk model seperti di bawah ini :



Gambar : Model Mediator Kepuasan Kerja

Model diatas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel komitmen organisasi sebagai mediatornya. Nilai z dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel tes. Hasil perhitungan nilai z dari sobel tes adalah :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SEa^2 + a^2 SEb^2}}$$

$$z = \frac{(0,539)(-0,203)}{\sqrt{(-0,203^2 0,071^2) + (0,539^2)0,201^2}}$$

$$z = \frac{-0,109}{\sqrt{0,011}}$$

$$z = \frac{-0,109}{0,104}$$

$$z = -1,048$$

Ketiga : menentukan z tabel

$$Z_{\text{tabel}} = Z_{1 - \alpha/2}$$

$$= Z_{1 - \left(\frac{0,05}{2}\right)}$$

$$= Z_{1 - 0,025}$$

$$= Z_{0,975}$$

Maka yang dilihat dalam tabel Z adalah nilai 0,975 dengan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan kurva normal sebagai batasan, maka nilai z tabel adalah 1,96

Keempat : menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika z sobel test > z tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika z sobel test < z tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak

Kelima : membuat keputusan

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai z sebesar -1,048, karena nilai z yang diperoleh sebesar $-1,048 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5 % maka membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi. Adapun besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi adalah

$$M \quad Y = (0,846 \times -0,140) = -0,118 = -11,8 \%$$

Signifikansi Pengaruh

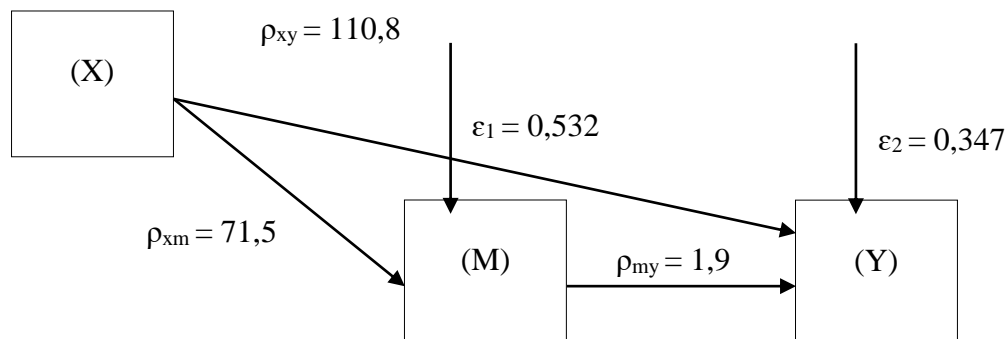
Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas di mana terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (M) sebesar 71,5 %, kepuasan kerja (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 110,8 %, variabel komitmen organisasi (M) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 1,9 %, variabel kepuasan kerja (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui komitmen organisasi (M) sebesar -11,8% maka dapat disusun dalam rangkuman tabel yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel
Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Pengaruh
1	Pengaruh langsung (X) terhadap (M)	71,5%
2	Pengaruh langsung (X) terhadap (Y)	110,8%
3	Pengaruh langsung (M) terhadap (Y)	1,9%
4	Pengaruh tidak langsung (X) terhadap (Y) melalui (M)	-11,8%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis masing-masing variabel eksogen terhadap variabel variabel endogen serta model structural kajian analisis jalur (*path analysis*) dan nilai koefisien jalur tergambar pada gambar dibawah ini :



Gambar Model analisis dengan Nilai Koefisien Jalur

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi di Kantor Camat Koto Baru sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,582 > 2,068)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang

- signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,615 > 2,068)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.
 3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-1,009 < 2,068)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,324 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh.
 4. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ini dibuktikan dengan mendapatkan nilai z sebesar $-1,048$, karena nilai z yang diperoleh sebesar $-1,048 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5 % maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dan LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan untuk publish jurnal di OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 2001. *Organizational commitment: Evidence of career stage effects*. Journal of Business Research
- Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Revika
- Arifin Abdurrahman. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook Of Human Resource Management Practice*. Edisi Kesepuluh. London: Cambridge University Press.
- Flippo., Edwin. 2004, *Manajemen Personalial*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- G.R. Terry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Karya Yogyakarta
- Greenberg, J. dan Robert, A. Baron. 2003. *Behavior in Organization: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. Edisi Kedelapan. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Graham. 2011. *An Essay on Organizational Citizenship Behavior*. Employee Responsibilities and Rights Journal,
- Hardaningtyas. 2005. *Thesis - Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Harold Koontz and Weihrich, Heinz. 2006. *Human Resources Management*, McGraw-Hill Irwin.
- Hasanbasri, Dana. M. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Kamus besar bahasa Indonesia 2006. Edisi kedua. Jakarta. Balai pustaka

- Novliadi, Ferry. 2007. "Organizational Citizenship Behaviour Pegawai Ditinjau Dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Psikologi Personalia. Jakarta Siagian, Sondang. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Organ, D.W., *et al.* 2006, *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff. 2007. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for the Future Research*. Journal of Management.
- Riduwan. 2002. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif . Cetakan Ketiga. CV. Alfabeta Bandung.
- Robbins, Stephen. .P. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Kesatu. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2005. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung
- Subana. 2005. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta:
- Tohardi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- The Liang Gie, 2002. *Asas Asas Manajemen*. Bandung : Mandar maja
- Wexley, K. A. dan Yuki C. A. 2005. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta: Rineka Cipta.