

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PASAMAN BARAT

Afif Irsad¹, Robby Dharma²

afifirsad82@gmail.com Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
Robby_dharma@upiptk.ac.id Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Februari 2025
Revisi 12 Maret 2025
Diterima 25 April 2025

Kata kunci:

Kepuasan Kerja
Komitmen Organisasi
Kinerja Pegawai
*Organizational
Citizenship Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening (studi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat. Sampel yang diambil berjumlah 60 responden dengan menggunakan metode perhitungan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan software *SmartPLS* versi 3 dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dalam analisis persamaan struktural (SEM). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat yang telah bekerja di instansi tersebut secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), b) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Afif Irsad
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Sumber Daya Manusia
Universitas Putra Indonesia
25245 Padang, Sumatra Barat
Email: afifirsad82@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, setiap organisasi berlomba untuk menjadi yang terbaik dengan dukungan teknologi yang terus berkembang. Persaingan yang semakin ketat mendorong organisasi untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset berharga yang menentukan kesuksesan. Menurut Hasibuan (2022), SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kinerja pegawai. Tanpa kompetensi dan profesionalisme yang tinggi, target organisasi sulit tercapai. Banyaknya pegawai yang tidak bekerja secara maksimal berdampak pada rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa jumlah dan kualitas pegawai sesuai dengan kebutuhan serta mendorong peningkatan profesionalisme guna mendukung efektivitas kerja. Dengan SDM yang kompeten dan profesional, organisasi dapat lebih optimal dalam mencapai tujuannya di tengah dinamika global.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilaksanakan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil. Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa masih terlihat adanya indikasi rendahnya kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat. Pencapaian target dan realisasi kinerja secara keseluruhan untuk tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian kinerja pegawai

No	Indikator kinerja	Target			Realisasi			Capain		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Persentase drainase dalam kondisi baik/ pembuangan aliran air tidak tersumbat	56 %	58 %	61 %	67 %	61 %	54,8 %	119,6 %	105,1 %	89,9 %
2	Persentase ingasi kabupaten dalam kondisi baik	78 %	80 %	82 %	80 %	77,6 %	78,8 %	102,5 %	97 %	96,1 %
3	Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap	56 %	58 %	61 %	67 %	57,7 %	57,3 %	119,6 %	99,5 %	94 %
4	Rasio Bangunan Gedung Pemerintah Yang Tertata Bangunan Lingkungannya	70 %	70 %	75 %	75 %	75 %	75 %	107,1 %	107,1 %	100 %
5	Rasio tenaga operator /teknis /analisis yang memiliki sertifikat kompetensi	30 %	30 %	35 %	35 %	35 %	8,6 %	116,6 %	116,6 %	24,7 %
6	% bangunan ber-IMB per satuan bangunan	12 %	14 %	14,5 %	14 %	14,5 %	14,5 %	116,6 %	103,5 %	100 %
7	Ketaatan RTRW	81 %	84 %	85 %	85 %	86 %	86 %	104,9 %	102,3 %	101,1 %

8	Cakupan penduduk yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik	71,9%	100%	100%	81,9%	82,4%	83%	113,9%	82,4%	83%
---	---	-------	------	------	-------	-------	-----	--------	-------	-----

Berdasarkan tabel 1,1 di atas dapat dilihat bahwa masih banyaknya kinerja yang tidak tercapai sesuai target kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Pasaman Barat, beberapa indikator tidak tercapai sesuai yang ditargetkan dimana hal ini disinyalir disebabkan karena kepuasan kerja yang kurang optimal dilakukan kepada pegawai, ditambah lagi kurang bagus komitmen organisasi pada pegawai dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh **Firdausi (2020)** pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (**Hilmi et al., (2020)**) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Novianta & Subiyanto (2020)** pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **Abni & Hamdani (2023)** pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Rizal et al., (2023)** pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian yang dilakukan oleh **Arifianto et al., (2020)** pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

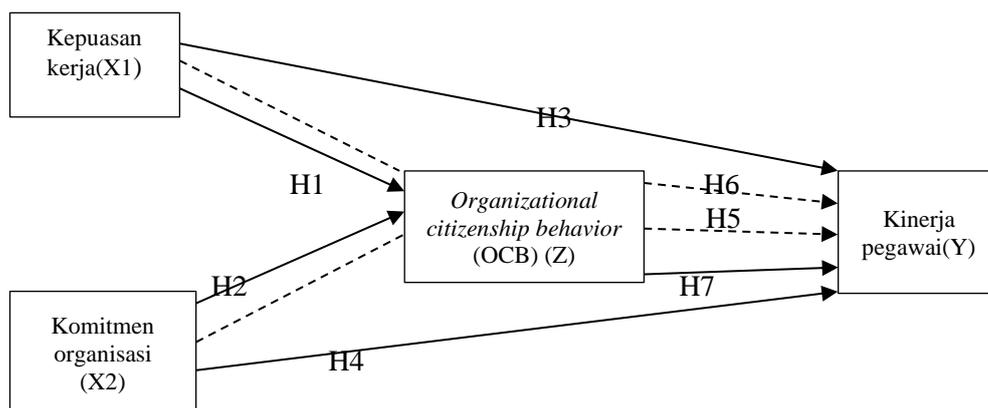
Penelitian yang dilakukan oleh **Rudini (2024)** pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Vridyaningtyas (2022)** pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh **Lukito (2020)** pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut **Jufrizen & Rahmadhani (2020)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal. kinerja pegawai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan *job requirement*. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya individu. Oleh karena itu, kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Menurut **Adiyanti & Kusumah (2023)** kepuasan kerja adalah penilaian atau persepsi pegawai mengenai pekerjaannya yang menghasilkan emosi positif maupun negatif, satuan ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan pekerjaan. Apabila setiap organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memenuhi kebutuhan dan harapan pegawainya, maka kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktivitas organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Afuan et al., (2023) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Meningkatkan komitmen organisasi dengan membangun budaya kerja yang positif, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja pegawai secara maksimal dan memperkuat kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah. Gambar kerangka sebagai berikut:



METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini peneliti pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman barat berjumlah 147 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2019) untuk menentukan sampel dapat menggunakan cara Slovin. Untuk mendapatkan sampel yang tepat menggambarkan populasi, maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau *component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sarnpai 0,6 rnasih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada *SmartPLS*. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square*

dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses bootstrapping. Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau *t-hitung* dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik*/*t-hitung* < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika *t-statistik*/*t-hitung* > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Kuesioner	Jumlah	Persentase %
1.	Kuesioner yang didistribusikan	60	100
2.	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3.	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4.	Kuesioner yang layak untuk olah data	60	100

Analisis Data Penelitian Teknik

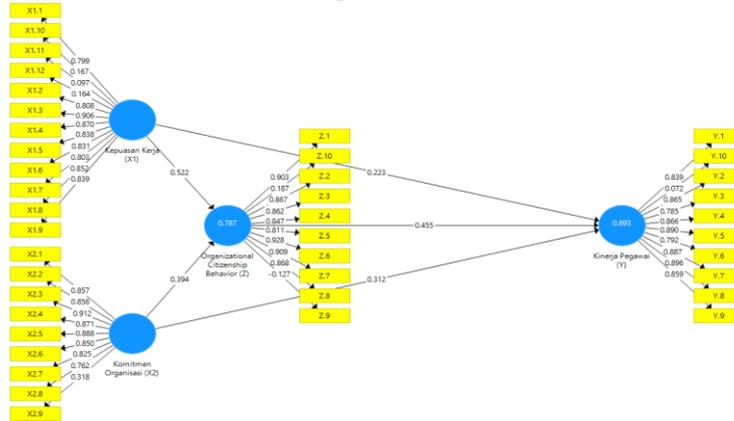
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,7. Pengujian *Outer Model* (Structural Model) Sebelum Eliminasi Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

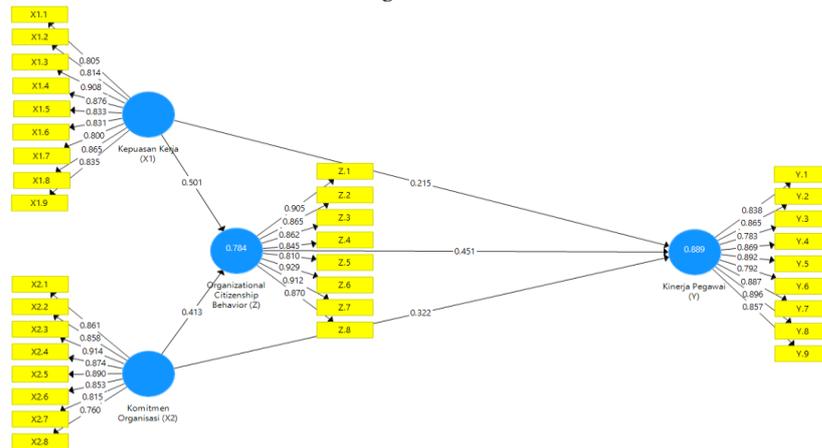
Gambar 2
Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2
Outer Loading Sesudah Eliminasi



Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (X1)	0,708
Komitmen Organisasi (X2)	0,730
Kinerja Pegawai (Y)	0,729
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,767

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat kevaliditan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan

melihat nilai composite reliability dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 3 nilai Reliabilitas

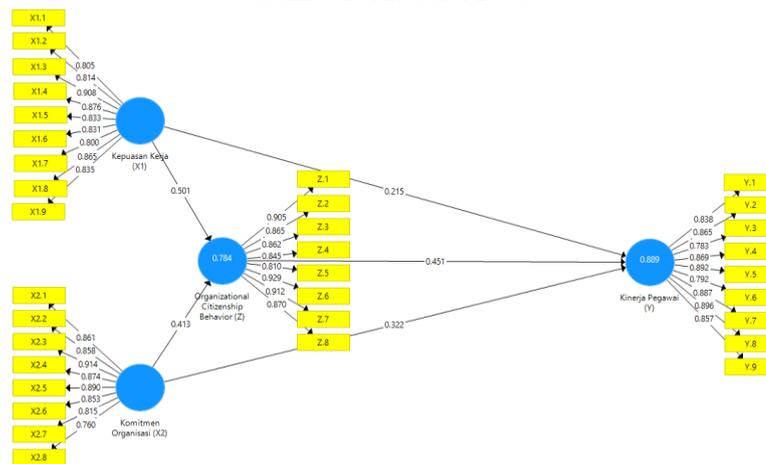
Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,948	0,956	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (X2)	0,947	0,956	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,953	0,960	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,956	0,963	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan output SmartPLSpada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baikatau *reliable*.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4 Inner Model



Berdasarkan gambar 4 model struktural di atas dapat dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a) Model persamaan I, menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima variabel Kinerja Pegawai (Y) dari prngaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dan variabel intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Z).

Keputusan pembelian = β_1 Kepuasan Kerja (X1) + β_2 Komitmen Organisasi (X2) + β_3 *Organizational Citizenship Behavior* (Z) + e1

$$Y = 0,215 (X1) + 0,322 (X2) + 0,451 (Z) + e1$$

- *Organizational Citizenship Behavior* = β_1 X1 + β_2 X2
- *Organizational Citizenship Behavior* = 0,501 X1 + 0,413 X2

- b) Persamaan II, merupakan menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) = β_1 kepuasan kerja (X1) + β_2 komitmen organisasi (X2) + e1

$$Z = 0,215 X1 + 0,322 X2 + e1$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* maka di evaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4

Tabel 4 Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,784	0,776
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,883

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau *t-hitung* dibandingkan dengan *t-tabel* 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik/t-hitung* < *t-tabel* 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika *t-statistik/t-hitung* > *t-tabel* 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 5 Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Kepuasan Kerja (X_1) => <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,501	3,274	0,001	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasi (X_2) => <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	0,413	3,011	0,003	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja (X_1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,215	1,578	0,115	Hipotesis ditolak
Komitmen Organisasi (X_2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,322	2,180	0,030	Hipotesis diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,451	3,381	0,001	Hipotesis diterima

Tabel 6 Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Kepuasan Kerja (X_1) => <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,226	1,983	0,048	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasi (X_2) => <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,187	2,572	0,010	Hipotesis diterima

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.
2. Komitmen Organisasi pengaruh positif dan signifikan ($0,003 < 0,05$) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.
3. Kepuasan Kerja pengaruh positif dan tidak signifikan ($0,115 > 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.
4. Komitmen Organisasi pengaruh positif dan signifikan ($0,030 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.
5. *Organizational Citizenship Behavior* pengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.
6. Kepuasan Kerja pengaruh positif dan signifikan ($0,048 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.
7. Komitmen Organisasi pengaruh positif dan signifikan ($0,010 < 0,05$) terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pasaman Barat.

REFERENSI

- Abni, Anisah, and Rizki Hamdani. 2023. "Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Di Indonesia." *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* 5: 311–18. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>.
- Adiyanti, Siska Ayudia, and Raden Minda Kusumah. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Al.Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen* 10 (2): 238. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i2.11724>.
- Afuan, M, Hapzi Ali, and Zefriyenni Zefriyenni. 2023. "Peningkatan Kinerja Dan Kepuasan Kerja : Motivasi , Dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 (6): 853–67.
- Arifianto, Endra Yuafanedi and Nurdin, Bachtiar Ilham. 2020. "Jurusan Teknik Industri, Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono No.167, Ketawanggede, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65145," 56–62.
- Firdausi, Novandina Izzatillah. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan *organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya Temanggung)." *Kaos GL Dergisi* 8 (75): 147–54.
- Hilmi, Rafiqi Zul, Ratih Hurriyati, and Lisawati. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Kabupaten Lumajang" 3 (2): 91–102.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3 (1): 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Lukito, Ricky. 2020. "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo." *Agora* 8 (2): 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>.
- Novianta, Purnama, and Didik Subiyanto. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta)." *EBBANK: Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi Bisnis Dan Perbankan* 11 (1): 21–28. <http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/196>.
- Rizal, M, H V Alam, and L L Asi. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...* 5 (3):

- 1126–40. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>.
- Rudini, Ahmad. 2024. “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.” *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4 (2): 1235–54. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260>.
- Sugiyono, Djoko. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Vridyaningtyas, Elza. 2022. “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta.” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 17 (2): 19–26. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.37408>.