
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Gus Andri

Universitas Tamansiswa Padang Corresponding, Indonesia

Aysa Raudatul Jannah

Universitas Tamansiswa Padang Corresponding, Indonesia

Penulis Korespondensi

Gus Andri

gusandri71@unitas-pdg.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Jun - 2023

Accepted 10 Jul - 2023

Available Online

15 September - 2023

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and organizational commitment on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique used was total sampling, so that from this population there were a sample of 79 respondents, the data collection method used was observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination. Based on multiple linear analysis, Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) and organizational commitment (X2) variables on employee performance (Y) at the Office of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province obtained $Y = 8.357 + 0.359 X1 + 0.198 X2 + e$. the results of the t-test conducted found that the variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) has a significant effect on employee performance (Y) at the Office of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province, the variable organizational commitment (X2) has a significant effect on employee performance (Y) at Office of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province. The results of the F test prove that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) and organizational commitment (X2) variables simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at the Office of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province. This can be proven by $F_{count} > F_{table}$ or $19.766 > 3.12$ and a significant level of $0.000 < 0.05$ while the results of the coefficient of determination were 32.9%, while the remaining 67.1% was explained by other variables not examined in this study such as ability and motivation.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Commitment and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena efektivitas dan

keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset yang mempunyai peran yang strategis yaitu seperti pemikir, perencana, pengontrol dan pelaksanaan aktivitas. Tanpa karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya, karena karyawan sebagai penentu maju atau tidaknya suatu organisasi (Susan, 2019).

Nisa, dkk (2018) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebuah perilaku sosial pegawai yang berdampak positif dengan memberikan adanya kontribusi kepada organisasi dan tempat lingkungan kerja melebihi dari tuntutan peran ataupun posisi mereka dalam bekerja. Organisasi mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan dari hasil observasi dengan salah seorang Pegawai ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan OCB yaitu masih banyak pegawai yang lebih mengutamakan urusan pribadi dibandingkan urusan rekan kerja ataupun instansi terlebih dalam melakukan pekerjaan yang diluar dari *job deskripsi*. Tidak semua pegawai mau membantu menyelesaikan tugas rekan kerja apalagi sampai mengambil alih tugas rekan yang sedang berhalangan hadir. Rendahnya kinerja pegawai diduga karena masih rendahnya tingkat kerjasama antar pegawai yang terlihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak mau membantu atau menolong rekan kerja dengan sukarela jika mendapatkan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan. Kurangnya disiplin dalam bekerja dan juga terdapat beberapa pegawai tidak memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai bersangkutan tidak dapat mencapai target kerjanya. OCB memang tidak terdapat dalam *job deskripsi* akan tetapi karyawan yang memiliki OCB yang baik biasanya dengan senang hati menolong sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas Putri & Utami(2017).

Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi

karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Jika komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan akan menumbuhkan semangat kerja para pegawai, sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai Wibowo (2017:214).

Komitmen yang baik harus di mulai dari kedisiplinan (Said dkk, 2021).hanya saja kenyataannya yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah keefektifan instansi belum tercapai dengan optimal disebabkan oleh rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada instansi, serta kurangnya kesungguhan karyawan dalam bekerja terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak berada diruangan saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain sosial media dan bermain game. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Sebaliknya, jika komitmen pegawai rendah akan memiliki dampak negatif terhadap kinerja organisasi tersebut. Organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah serta tidak tercapainya tujuan yang ditargetkan instansi atau perusahaan.

Pane & Fatmawati, (2017) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditetapkan, sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi, masyarakat luas dan dirinya sendiri. pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2021 belum optimal, dikarenakan belum tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja yang berkualitas dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kerjanya secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul

“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”.

2. Landasan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian atas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2017).

2.2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior memiliki beberapa pengertian, yaitu: pertama, merupakan perilaku yang tergolong bebas, tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, perilaku yang bersifat tidak dipaksakan dan disajikan kepada pihak lain (rekan kerja, lembaga, atau organisasi); diikuti oleh perilaku individu sebagai bentuk kepuasan berbasis kinerja yang tidak diurutkan secara formal, tetapi manfaat yang penting untuk efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi; ketiga, karena karakter perilaku sukarela, tidak memiliki hubungan langsung dengan kompensasi atau sistem penghargaan formal Darto (2022).

2.3. Komitmen Organisasi

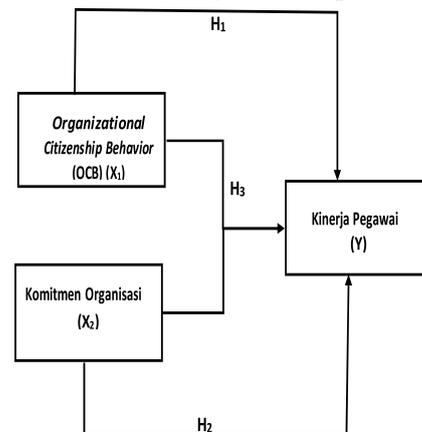
Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antarpegawai dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan pegawai akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak Akbar dkk (2017).

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya Bustomi, dkk (2020).

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



3. METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan sampel jenuh. jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 79 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.357	4.848		1.724	.089
	Organizational	.359	.067	.500	5.321	.000
	Citizenship Behavior (OCB) Komitmen Organisasi	.198	.076	.244	2.596	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,357 + 0,359 X_1 + 0,198 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

Nilai konstanta adalah 8,357 satuan artinya tanpa adanya pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah ada sebesar 8,357 satuan.

Nilai koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), sebesar 0,359 satuan artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengalami peningkatan sebesar 0,359 satuan atau 35,9%.

Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2), sebesar 0,198 satuan artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengalami peningkatan sebesar 0,198 satuan atau 19,8%.

4.1. Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan judul pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.357	4.848		1.724	.089
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.359	.067	.500	5.321	.000
	Komitmen Organisasi	.198	.076	.244	2.596	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. Pada Tabel 2, t hitung untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 5,321 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 Dengan df = n - k = 79 - 3 = 76 diperoleh ttabel 1,665. Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel, 5,321 > 1,665 maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* OCB (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengujian Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pada tabel 1, thitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 2,596 dengan nilai signifikan sebesar 0,011 < 0,05. Dengan df = n - k = 79 - 3 = 76 di peroleh ttabel sebesar 1,665.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa thitung > ttabel, 2,596 > 1,665 maka variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

4.2. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan judul pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	330.691	2	165.346	19.766	.000
Residual	635.739	76	8.365		
Total	966.430	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (constant), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), Komitmen Organisasi (X2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 19,766 dengan nilai Ftabel $df_1 = k - 1 (3 - 1 = 2)$, $df_2 = n - k (79 - 3 = 76)$ adalah 3,12 sehingga nilai Fhitung $19,766 > Ftabel 3,12$ dan tingkat signifikan $0,000 < \alpha (\alpha) = 0,05$ maka di simpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

4.3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisiendeterminasi untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat maka diketahui hasil pada sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model
Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.585 ^a	.342	.325	2.892

a. Predictors: (Constanta), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Keja (X1)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai Adjusted R-Square dengan sebesar 0,325. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32,9% dan sisanya 67,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan menurut Juniarti (2021).

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,321 > 1,665$ maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan dapat disimpulkan bahwa H0 dan H1 diterima. Kemudian bentuk pengaruh positif karena nilai koefisien regresinya adalah 0,359 artinya setiap peningkatan 1 satuan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi (X2) dan Konstanta (α) adalah 0 (nol) maka Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat akan meningkat sebesar 0,359.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa OCB memengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat perlu memperhatikan sikap pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmawati (2022) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan” hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan hasil uji determinasi sebesar 54,2% pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yakni 45,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,596 > 1,665$ maka variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2

diterima. Kemudian bentuk pengaruh positifnya karena nilai koefisien regresinya adalah 0,198 artinya setiap peningkatan 1 satuan Komitmen Organisasi dengan asumsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan konstanta (α) adalah 0 (nol) maka Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat akan meningkat sebesar 0,198.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat perlu meningkatkan komitmen organisasinya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novelia, (2020) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada tenaga keperawatan rumah sakit umum daerah Dr. Soegiri Lamongan)” hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,307%.

c. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,766 > 3,12$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah 32,9%, sedangkan sisanya 67,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi

yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2016) yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Cabang Yogyakarta” hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan $< 0,05$. Ada pengaruh secara simultan OCB, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,1% sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

6. REFERENSI

- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 47,33-38.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Manajemen Dakwah*, 1, 1-16.
- Darto, M. (2014). Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (*The Role Of Organizational Citizenship Behavior* (OCB) In The Individual Performance Improvement In

- The Public Sector. *Borneo Administrator*, 10, 10-34.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal Of Social Science and Business*, Vol. 2 No. 3, 108-144.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 46 No. 1, 26-34.
- Said, M., Yusuf, A. A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 2, 185-192.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2, 952-962.