



Pengaruh Organization Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja (*Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa*)

Dewi Susilowati¹, Siti Nurmayanti², Sri Tatminingsih³

^{1,2,3}Magister Manajemen Bidang Minat Sumberdaya Manusia,
Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Indonesia
E-mail: dewitaandromeda@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-07-24 Revised: 2022-08-18 Published: 2022-09-03 Keywords: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB); Organizational Commitment; Performance; Job Satisfaction.</i>	The purpose of this research was to analyze and explain the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and organizational commitment on performance with mediating job satisfaction study on marine and fisheries services of Sumbawa district. This research is a quantitative research using a questionnaire of 80 respondents to the employees of the Department of Marine and Fisheries of Sumbawa Regency. The sampling technique used was the saturated sampling method or the census. Data analysis using semPLS. The results of the study show that organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction had an effect on performance, organizational commitment was not proven to have a significant effect on performance, organizational citizenship behavior (OCB) did not have a significant effect on job satisfaction, organizational commitment had a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction, job satisfaction is not proven to mediate the relationship between organizational citizenship behavior (OCB) on performance, job satisfaction mediates the relationship between organizational commitment to performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-07-24 Direvisi: 2022-08-18 Dipublikasi: 2022-09-03 Kata kunci: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB); Komitmen Organisasional; Kinerja; Kepuasan kerja.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh organisational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sejumlah 80 responden pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Analisis data menggunakan semPLS. Dari hasil penelitian menunjukkan organizational citizenship behavior (OCB) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasional tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, organizational citizenship behavior (OCB) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak terbukti sebagai mediasi pada hubungan antara organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pada hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan fungsinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:4) bahwa sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu peran sumber daya manusia sebagai bagian dari kompetisi bisnis akan menjadi penentu nilai lebih dari sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut

sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar (Syamsuddinnor,2014). Visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa adalah memberikan pelayanan berkualitas, sedangkan misi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa adalah memberikan pelayanan sesuai prosedur, petugas yang dapat dipercaya, cepat dan tepat waktu, ramah senyum dan sapa serta ikhlas dan bersahabat. Motto pelayanan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa adalah pelayanan bahari (Bersih, Amanah, Hebat, Andal, Ramah dan Ikhlas) (Laporan Tahunan Dislutkan, 2021).

Guna pencapaian visi, misi tersebut, diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi, kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Juita, 2013). Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan. Borman dan Motowidlo (dalam Dian Anggraini Kusumajati, 2015) mengatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. George (dalam Dian Anggraini Kusumajati, 2015) menyatakan pentingnya OCB, bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Menurut Markozy (2001) dalam Titisari (2014:2) seorang karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan tempatnya bekerja, sehingga organisasi akan merasa lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB, kinerja individu dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang menuntut adanya sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi, perilaku yang menjadi tuntutan organisasi pada karyawan tidak hanya perilaku *in-role*, tapi juga perilaku *ekstra-role* (*organizational citizenship behavior*) (Hendrawan & Sucahyawati, n.d.).

Selain OCB, kinerja juga di pengaruhi oleh faktor lain yaitu komitmen organisasional. Menurut Sopiha (2008) Komitmen organisasional adalah tanda terlibatnya seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, tingginya komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawai, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik serta keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Karyawan dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi merupakan dasar untuk mencapai tujuan organisasi, serta bermanfaat

maksimal bagi organisasi, perlunya komitmen karyawan kepada organisasi guna menyelesaikan masalah-masalah internal yang ada di dalam organisasi seperti biaya kegiatan operasional yang berkurang serta konflik yang timbul dalam organisasi, banyak peneliti telah melihat bagaimana pengaruh antara OCB dan komitmen organisasional terhadap kinerja, dan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Chelagat (2015), Tanjung (2020), Lestari (2018) membuktikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian dilakukan oleh Komalasari (2009), Rahayu (2020), Sitio (2021) membuktikan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020), Suharto (2019), Loan (2020), membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020), Bodroastuti (2016), Purnami (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, berdasarkan beberapa hasil penelitian yang berbeda tersebut, peneliti menduga ada variabel lain diantara OCB, komitmen organisasional dan kinerja. Peneliti mengasumsikan variabel antara tersebut adalah kepuasan kerja.

Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Pentingnya mempelajari kepuasan kerja dalam mengkaji perilaku organisasi, karena dengan mengetahui kepuasan kerja akan mempermudah pengembangan organisasi tersebut. Semakin tingginya tingkat kepuasan terhadap suatu kegiatan karena tingginya penilaian yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu pada kegiatan tersebut, kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika memperoleh kepuasan dari suatu pekerjaan, maka tingkat kedisiplinan karyawan akan baik, sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai pada pekerjaannya maka kedisiplinan akan rendah. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai pada pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah. OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi (Organ, 1997, dalam, Renny Husniati, 2022, p. 235).

Veličkovska (2017), Organizational citizenship behavior ialah bentuk perilaku karyawan yang dijalankan secara rela hati untuk mencapai keefektivitasan perusahaan tanpa mengharapkan penghargaan dari perusahaan tersebut, kesimpulan berdasarkan definisi tersebut yaitu bahwa OCB ialah perbuatan seorang individu secara bebas dan sadar melakukan pekerjaan tanpa dipengaruhi imbalan atau penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dengan metode penambihan sampel menggunakan sampling total, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) yaitu software Smart PLS. Alasan penggunaan metode ini, karena jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil dan analisis Smart PLS tidak harus memiliki distribusi normal. PLS merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi, dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

1. Menilai Inner Model atau Structural Model, Setelah uji validitas dan reliabilitas kemudian membentuk model pengukuran, maka selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (inner model). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya R² (Rsquare). Semakin besar nilai R² maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (direct effect) dari variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dalam menilai 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 (Ghozali, 2008).
2. Mengkonstruksi diagram jalur.
3. Estimasi, Nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur Bootstrapping. Nilai yang dihasilkan

berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

4. Goodness of Fit, Seperti disebutkan sebelumnya, evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (outer model) dievaluasi dengan melihat validitas dan reliabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus kembali mengkonstruksi diagram jalur. Sedangkan evaluasi goodness of fit model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R² yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Goodness of fit dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:
 5. Outer model Wiyono (2011) menyatakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah:
 6. Convergent validity nilai loading factor 0.5 sampai 0.6;
 7. Discriminant validity nilai korelasi cross loading dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain. c) Nilai AVE harus di atas 0.5 d) Nilai composite reliability yang baik apabila memiliki nilai ≥ 0.7 .
8. Inner Model, Goodness of fit pada inner model diukur dengan menggunakan R square 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.

Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan adjusted R². Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen, model goodness of fit bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F test, hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model yaitu:

- a) t statistic, apabila koefisien t statistik menunjukkan koefisien yang lebih besar dari t

tabel, hasil ini menggambarkan variabel tersebut signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.

b) Path coefficients, nilai path coefficients menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

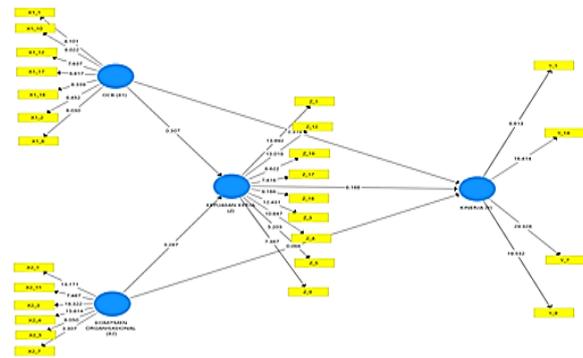
Pengujian variabel mediasi, pengujian variabel mediasi ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan bootstrapping dan melihat kalkulasi total indirect effect, apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada total effect maka terbukti bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil Uji validitas dilakukan untuk menguji coba apakah kuesioner yang akan kita ajukan kepada responden sudah sah atau valid yang bersumber dari jawaban-jawaban responden. Uji validasi dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor, terlihat bahwa korelasi semua item untuk OCB (X1), komitmen organisasional (X2), kinerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation >0,361 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan OCB (X1), komitmen organisasional (X2), kinerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) adalah valid dan dapat dipakai. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel OCB (X1) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,846 > 0,600. Variabel komitmen organisasional (X2) dapat dilihat pada tabel 4.14 hasil yang dihasilkan dari variabel ini adalah 0,741 menunjukkan bahwa cronbach's alpha 0,741 > 0,600. Variabel Kinerja (Y) seperti tabel 4.14 diatas bahwa cronbach's alpha sebesar 0,806 > 0,600. Variabel Kepuasan Kerja (Z) seperti tabel 4.13 diatas bahwa cronbach's alpha sebesar 0,869 > 0,600. Dari keempat instrument tersebut yang memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yaitu OCB, komitmen organisasional, kinerja dan kepuasan kerja yang dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan, sehingga seluruh pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur

penelitian dan diikut disertakan pada analisis



Gambar 1. Nilai Koefisien Jalur PLS

Berdasarkan pada gambar 1 di atas dapat diketahui Koefisien jalur antara OCB terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sampel sebesar 0,023 dengan koefisien t-statistik sebesar 0,309 < ttabel 1,96 dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,757 > 0,05, Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 6 (H6), yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh OCB terhadap kinerja ditolak, artinya kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak memediasi hubungan OCB terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa	Diterima
H2	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa	Ditolak
H3	OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa	Ditolak
H4	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa	Diterima
H6	Kepuasan kerja sebagai mediasi pada OCB terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa	Ditolak
H7	Kepuasan kerja sebagai mediasi pada Komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan	Diterima

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, maka hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa. Hipotesis di terima artinya bahwa semakin tinggi OCB maka kinerja pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa semakin tinggi, Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tidak diterima atau ditolak. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen organisasional karyawan baik tinggi atau rendah, kinerja karyawan akan tetap tinggi, Hipotesis yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tidak diterima atau ditolak. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya OCB karyawan baik tinggi atau rendah, kepuasan kerja karyawan akan tinggi, Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh komitmen organisasional membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis diterima, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti secara positif dan signifikan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa dalam pekerjaannya, dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh OCB terhadap kinerja, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh OCB dan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan mediasi kepuasan kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, semakin tinggi OCB maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa.
3. OCB berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pada hubungan OCB terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa.
7. Kepuasan kerja memediasi pada hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Menggunakan ruang lingkup populasi yang lain, dan menggunakan sampel responden yang lebih banyak, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang akan lebih spesifik.
2. Tingkatkan perilaku OCB dikalangan pegawai, upaya peningkatan perilaku OCB dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kekompakkan dan mengembangkan rasa persahabatan di antara sesama pegawai. Adanya keterlibatan pegawai

dalam berbagai kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama misalnya, dapat mendorong munculnya perilaku OCB di antara sesama pegawai.

3. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya peningkatan kinerja pegawai harus berorientasi pada peningkatan ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan serta meningkatkan kemandirian mereka dalam bekerja, hal ini dapat dilakukan dengan melakukan intervensi kebijakan berupa peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan bidang tugas mereka masing-masing.
4. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa dipandang perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Secara operasional, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik, lingkungan kerja yang lebih nyaman, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan pegawai dan lain sebagainya.
5. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sumbawa harus dapat meningkatkan komitmen atau rasa keterikatan pegawai terhadap instansi tersebut. Upaya meningkatkan komitmen pegawai dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan bersahabat di antara sesama pegawai, adanya peraturan kerja yang mengikat setiap pegawai, kejelasan wewenang dan tanggung jawab dan lain sebagainya, dengan demikian setiap pegawai merasa menjadi bagian penting dari instansi tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

Adnan, Yusriana, Syarifah Hidayah dan Irsan Trichayadinata (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja serta Komitmen organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada BAPPEDA Provinsi Kalimantan Timur". *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*. Volume. 5 No. 4.

Ahdiyana, Muhammad. (2009), "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dalam Kinerja Organisasi". *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume 4. No 2. 109-184.

- Ahmadi, Abu. dan Supriyono, Widodo. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akdon, Ridwan. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Allen, Natalie J dan Meyer. (1990). *The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of occupational psychology*, vol. 63, pp 1-18.
- Antari, Gusti Ayu Eka Jenani dan I Gusti Made Suwandana (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4518-4544 ISSN : 2302-8912
- Anwar (2021). "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Volume 4 Nomor 1 Maret.
- Anwar, Mohammad Chairul dan Slamet Ahmadi (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta,
- Arif Burhan, Ari Pradhanawati, Reni Shinta Dewi (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang". *Diponegoro Journal of Social and Politik Tahun 2013*, Hal. 1-9.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, S. U, Moh. (2002). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Baron, R.A. dan Byrne, D. (2005). Psikologi sosial. Edisi kesepuluh: jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bodroastuti, Tri dan Argi Ruliaji (2016). "Pengaruh Komitmen organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
- Buchanan, J.B.O. and Boswell, W.R. (2002). The Role of Employee Loyalty and Formality in Voicing Discontent. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87: 1167 - 1174.
- Camela, ikey badhoeg dadie, rini nugraheni. (2016). "Analisis Pengaruh Komitmen organisasional dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta)". *jurnal studi manajemen organisasi*, volume. 13, no. 1, pp. 1-13, jul. 2016.
- Chelagat, Lelei Joy, Chepkwony, Kiprop, Protus & Ambrose Kemboi. (2015). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities & Technology*.
- Dessler, G. (1994). *Human Resource Management*. Printice Hall. International Edition Engewood Cliffs NY.
- Dewi, Nurmala Mustika (2019). "Analisis Pelatihan, OCB (organizational citizenship behavior), Remunerasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan". Volume 6 No.1. ISSN 25031546.
- Dian Anggraini Kusumajati (2015). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*. Character Building Development Center, Binus University. *Humaniora* Vol.5 No.1 April 2014: 62-70
- Edison, Emron, Yohny anwar dan Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fred, Luthans. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Friastuti, Triana (2013). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume. 4, No. 2 Hal 103-114.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, Jerald dan Robert. A. Baron. (1995). *Behavior In Organizations Understanding & Managing The Human Side Of Work*.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta:BPFE.
- Hartono, Brian dan Roy Setiawan (2013). "Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow". *Agora* Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8.
- Hidayat, Syukri. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di
- Howell & Dipboye, dalam Munandar, 2011. Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Verry Ferdiana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal*, Th, 2014, h.446.

- Husniati, Renny dan Dewi Cahyani Pangestuti. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*. Vol. 1, No. 1, Mei 2018, Hal. 234-242
- I Wayan Juniantara, Gede Riana (2015). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628.
- Ilyas, Muhammad dan Tamrin Abdullah (2016). "The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction on Performance". *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. Volume 5, No. 2, June 2016 : 158 - 164.
- Indrawan, R, Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Jackson, Mathis, (2006), *Human Resource Management*, edisi kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Junawar, Sulan (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai (The Effect of Organizational Commitments to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, Vol. 1, No.3, Desember 2017, hal. 41 - 49. e-ISSN 2502-4175.
- Komalasari, Puput, Tri Moh. Nasih, dan Teguh Prasetyo (2009). "Pengaruh Public Service Motivation dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Volume. 2, No.2.
- Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Volume. 13 No. 1.
- SMAN 1 Tiltang Kamang". *Jurnal Manajemen Makro & Kewirausahaan*, Volume. 5 No. 1.